Affirmative Action in the New Brunswick Civil Service: A strategy for change

L'action positive dans la Fonction publique du Nouveau-Brunswick: pour une stratégie du changement

WOMEN'S DIRECTORATE
PROVINCE OF NEW BRUNSWICK

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CONDITION FÉMININE
PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

L'ACTION POSITIVE / L'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU NOUVEAU-BRUNSWICK: POUR UNE STRATÉGIE DU CHANGEMENT

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CONDITION FÉMININE

PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

ISBN 0-88838-866-7 (ENG)
0-88838-868-3 (FR)

(AVAILABLE IN ENGLISH)

TABLE DES MATIÈRES

Résumé..... (i)

Résumé des recommandations..... (viii)

Liste des tableaux..... (xiii)

Préface..... (xvi)

CHAPITRE PREMIER LE STATUT PROFESSIONNEL DES HOMMES ET DES FEMMES DANS LA PARTIE I DES SERVICES PUBLICS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Section I

(i) Introduction..... 1

(ii) Méthodologie..... 3

(iii) Dates et sources des données..... 4

Section II

(i) Analyse de la main-d'oeuvre - Ensemble de la Fonction publique..... 7

(ii) Représentation féminine/masculine par catégorie professionnelle..... 10

(iii) Représentation féminine/masculine par groupe d'emplois..... 14

a) Catégorie scientifique et professionnelle..... 14

b) Catégorie technique..... 16

c) Catégorie administrative..... 17

d) Catégorie du soutien administratif..... 17

e) Catégorie de l'exploitation..... 18

(iv) Représentation/distribution par sexe et par classe..... 19

a) Catégorie scientifique et professionnelle..... 22

b) Catégorie administrative..... 24

(v) Représentation féminine/masculine par plage de salaire... 26

(vi) Représentation féminine/masculine par catégorie professionnelle et par salaire..... 28

(vii) Âge et années de service..... 30

Conclusion..... 35

CHAPITRE DEUX ANALYSE DES CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Section I

(i) Introduction..... 37

(ii) Dates et sources des données..... 38

Section II

(i) Analyse des concours de recrutement : méthodologie..... 39

(ii) Proportion d'hommes et de femmes nommés dans l'ensemble de la Fonction publique..... 40

(iii) Proportion d'hommes et de femmes nommés par catégorie professionnelle..... 41

(iv) Proportion d'hommes et de femmes nommés par groupe d'emplois..... 44

a) Catégorie scientifique et professionnelle..... 44

b) Catégorie technique..... 50

c) Catégorie administrative..... 51

d) Catégorie du soutien administratif..... 54

e) Catégorie de l'exploitation..... 56

Section III

(i) Effets négatifs..... 58

Résumé..... 64

CHAPITRE TROIS EXAMEN DE QUELQUES LIGNES DIRECTRICES DE LA FONCTION PUBLIQUE DU NOUVEAU-BRUNSWICK EN MATIÈRE D'EMPLOI

Section I

(i) Introduction..... 66

Section II
(i) Dispositions législatives..... 67

Section III
(i) Lignes directrices de la Fonction publique en matière d'avantages sociaux..... 68

a) Directive sur les congés de maternité et directive sur les congés non payés (catégorie un)..... 69

b) Congés d'urgence..... 71

c) Congés de paternité..... 72

d) Directive sur les terminaux à écran d'affichage..... 72

e) Régime d'assurance-invalidité de longue durée..... 73

f) Garantie d'assurance-maladie..... 73

g) Assurance-vie collective..... 73

h) Pension de retraite dans les services publics..... 74

i) Congés d'adoption et congés non payés (catégorie un). 74

Résumé..... 75

CHAPITRE QUATRE LIGNES DIRECTRICES ET PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI : POINT DE VUE DES FEMMES CADRES ET DES COORDINATEURS DU PROGRAMME D'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI

Section I
(i) Introduction..... 76

Section II
(i) Lignes directrices et pratiques en matière d'emploi..... 77

Point de vue des femmes cadres

a) Embauche..... 77

b) Promotion..... 78

c) Formation et perfectionnement..... 79

d) Rémunération..... 79

e) Cessation d'emploi..... 79

f) Milieu de travail..... 80

Point de vue des coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi

a) Embauche..... 80

b) Promotion..... 81

c) Formation et perfectionnement..... 81

d) Cessation d'emploi..... 82

e) Milieu de travail..... 82

Résumé..... 83

CHAPITRE CINQ DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI À L'ACTION POSITIVE : POINT DE VUE DES COORDINATEURS DU PROGRAMME D'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI ET DES FEMMES CADRES

Section I

(i) Introduction..... 84

Section II

(i) Rôles et responsabilités en matière d'égalité d'accès à l'emploi : observation des directives..... 85

Point de vue des coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi..... 85

a) Rôle du sous-ministre et de l'équipe des cadres supérieurs..... 85

b) Rôle des coordinateurs..... 85

c) Ressources humaines et financières..... 86

d) Rôle des cadres hiérarchiques..... 88

e) Principaux projets mis sur pied dans le cadre du programme d'égalité d'accès à l'emploi..... 88

Section III

(i) Mise en oeuvre du programme d'action positive : point de vue des coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi..... 88

a) Démarches proposées en matière d'action positive.... 89

b) Ressources nécessaires à la mise en oeuvre du programme d'action positive..... 90

c) Partage des responsabilités recommandé en rapport avec le programme d'action positive..... 91

Section IV

(i) Mise en oeuvre de l'action positive : point de vue des femmes cadres..... 94

a) Évaluation du programme d'égalité d'accès à l'emploi..... 95

b) Démarches proposées en matière d'action positive.... 95

Conclusion..... 96

CHAPITRE SIX STRATÉGIE DE MISE EN OEUVRE DU PROGRAMME D'ACTION POSITIVE

Section I

(i) Contexte..... 97

(ii) Stratégie de mise en oeuvre..... 99

ANNEXES

Annexe A	Représentation/Distribution en fonction du sexe au sein de chaque catégorie professionnelle - dans l'ensemble de la partie 1 des services publics - 1980, 1982 et 1984.
Annexe B	Salaire annuel moyen par catégorie et par groupe, décembre 1984.
Annexe C	Classes souples.
Annexe D	Analyse du recrutement par concours : chiffres bruts.
D-13	Proportion d'hommes et de femmes sélectionnés et engagés, ensemble de la Fonction publique, avril-décembre 1984.
D-14	Représentation dans les concours de recrutement par catégorie professionnelle et par sexe, ensemble de la Fonction publique, avril-décembre 1984.
D-15	Représentation dans les concours de recrutement par groupe d'emplois et par sexe, catégorie scientifique et professionnelle, avril-décembre 1984.
D-16	Représentation dans les concours de recrutement par groupe d'emplois et par sexe, catégorie technique, avril - décembre 1984.

D-17 Représentation dans les concours de recrutement par classe et par sexe, catégorie des services administratifs, avril - décembre 1984.

D-18 Représentation dans les concours de recrutement par groupe d'emplois et par sexe, catégorie du soutien administratif, avril - décembre 1984.

D-19 Représentation dans les concours de recrutement par groupe d'emplois et par sexe, catégorie de l'exploitation, avril - décembre 1984.

Annexe E Égalité d'accès à l'emploi : déclaration de principe.

Annexe F Déclaration de principe sur l'action positive.

RÉSUMÉ

Objectif

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a adopté l'action positive comme moyen d'accélérer le rythme du changement touchant le statut professionnel des femmes au sein de la Fonction publique et d'éliminer les barrières qui freinent l'avancement de ces dernières.

En vue de développer un programme et une stratégie d'ensemble en matière d'action positive destinée à la partie 1 de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick, la Direction générale de la condition féminine a entrepris une étude préliminaire du statut professionnel des hommes et des femmes au service de la Fonction publique. Les objectifs de cette étude étaient les suivants :

- Déterminer le statut actuel des femmes au sein de la partie 1 des services publics du Nouveau-Brunswick, afin de disposer de données de base pouvant servir à mesurer les progrès éventuels.

- Passer en revue les lignes directrices et les pratiques existantes en matière de ressources humaines.

- Examiner les stratégies mises en oeuvre antérieurement dans le but d'améliorer le statut des femmes au sein de la Fonction publique.

- Examiner les barrières auxquelles les femmes ont pu se heurter.

- Recommander un programme et une stratégie de mise en oeuvre appropriés dans le cadre de l'action positive.

Méthodologie

La présente étude est fondée sur la méthodologie suivante :

- Collecte et examen des statistiques relatives au statut professionnel des hommes et des femmes au service de la partie 1 des services publics du Nouveau-Brunswick au 31 décembre 1984.

- Collecte et examen des statistiques relatives à l'engagement et à la promotion des fonctionnaires au sein de la partie 1 des services publics du Nouveau-Brunswick en 1984.

- Examen de certaines lignes directrices en matière de ressources humaines.

- Examen de certaines initiatives lancées dans le cadre du programme d'égalité d'accès à l'emploi.

- Entretiens avec un certain nombre de femmes cadres et de coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi.

Aux fins du programme d'action positive, la partie 1 des services publics du Nouveau-Brunswick, aussi appelée Fonction publique, a été définie comme l'ensemble des ministères et organismes qui emploient plus de 20 personnes et qui sont énumérés dans le règlement 84-208 pris en application de la Loi sur la Fonction publique, S.N.B., 1984, c. C-5.1, soit le Règlement désignant les éléments de la Fonction publique - Loi sur la Fonction publique. Les ministères, commissions et organismes énumérés ci-dessous sont des éléments de la partie 1 des services publics du Nouveau-Brunswick aux fins du programme d'action positive : Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance; Secrétariat du Conseil des ministres; Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick; Agriculture et Aménagement rural; Conseil de gestion; Commerce et Développement; Collèges communautaires; Éducation; Environnement, Finances; Pêches; Santé; Ressources historiques et culturelles; Justice; Travail et Ressources humaines; Affaires municipales; Ressources naturelles; Services sociaux; Approvisionnement et Services; Tourisme; Transports; Jeunesse et Loisirs; et Bureau du contrôleur.

Un certain nombre de ministères ont été réorganisés et ont vu leur nom changé. Comme le règlement 84-208 pris en application de la Loi sur la Fonction publique n'a pas été modifié en fonction des changements survenus, les noms cités sont ceux qui apparaissent dans le règlement 84-208 tel qu'il existe actuellement.

Points saillants

Analyse de la main-d'oeuvre

L'analyse a indiqué que 65,5 p. 100 de toutes les femmes au service de la Fonction publique se retrouvent dans des secteurs traditionnellement classés comme féminins et où se concentre une majorité de femmes. Seulement 5,1 p. 100 des fonctionnaires féminins occupent des emplois qui ne sont pas l'apanage traditionnel des femmes. Lorsqu'hommes et femmes occupent la même classe d'emploi, ces dernières ont tendance à être plus nombreuses aux échelons inférieurs; de même, lorsqu'hommes et femmes se retrouvent au même échelon, celles-ci ont tendance à être majoritaires dans les plages de salaire inférieures.

Les emplois traditionnellement réservés aux femmes sont en général moins bien rémunérés que les emplois traditionnellement occupés par des hommes. C'est ainsi que l'on a pu constater l'existence d'un écart salarial considérable entre les hommes et les femmes dans l'ensemble de la Fonction publique. Certains facteurs, dont l'âge et les années d'expérience, ont été étudiés afin de déterminer s'ils pouvaient servir à expliquer la représentation actuelle des hommes et des femmes à des échelons et des classes de salaire déterminés. Ce ne fut le cas qu'en partie seulement.

Au cours des quatre dernières années, soit de 1980 à 1984, le statut professionnel des hommes et des femmes s'est peu modifié. La représentation des femmes dans les emplois à faible salaire, traditionnellement réservés aux femmes, a augmenté, tandis que leur représentation dans des emplois traditionnellement occupés par des hommes a diminué.

Il est peu probable que cela change, à moins que l'on ne favorise une représentation et une distribution plus équitables des femmes dans toutes les catégories professionnelles et à tous les échelons de la Fonction publique.

Analyse des concours de recrutement

Les femmes ont été engagées dans des proportions relativement importantes à partir de concours pour des postes qui leur sont traditionnellement réservés et ont obtenu un succès relatif pour l'obtention d'un nombre limité d'emplois à l'échelon administratif. En ce qui a trait aux concours pour des postes rarement occupés par des femmes et à forte prédominance masculine, les femmes ont été peu nombreuses à obtenir des emplois, compte tenu du nombre de candidates. Dans l'ensemble, le nombre de femmes ayant postulé des emplois techniques ou spécialisés est resté faible.

Le gel de l'embauche par concours publics a limité les occasions pour les femmes d'accéder à des classes où elles sont actuellement peu ou pas représentées.

Lignes directrices en matière d'emploi

Les pratiques et les lignes directrices adoptées en matière d'emploi doivent correspondre aux besoins et aux valeurs de la société selon lesquels les enfants sont indispensables au bien-être de la société et l'égalité des femmes au sein de la main-d'oeuvre est un aspect fondamental de notre mode de vie. L'analyse des lignes directrices en matière d'emploi est l'une des composantes de l'action positive.

Les recommandations concernant les lignes directrices en matière d'emploi étudiées sont axées sur la nécessité d'assurer aux femmes la possibilité de poursuivre leur carrière et d'obtenir de l'avancement.

Entretiens avec des coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi et des femmes cadres

Les différents points de vue exprimés par les coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi et les femmes cadres ont permis d'identifier les obstacles auxquels se heurtent les femmes en raison des lignes directrices et des pratiques actuelles en matière d'emploi et de proposer des solutions pour la mise en oeuvre du programme d'action positive. Les commentaires des personnes rencontrées font ressortir la nécessité d'améliorer les méthodes susceptibles de mieux faire connaître et comprendre le programme d'action positive.

Stratégie du programme d'action positive

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick tient à l'égalité des femmes au sein de la main-d'oeuvre et a mis sur pied le programme d'action positive à titre de stratégie visant à améliorer leur statut professionnel dans la partie 1 des services publics.

La stratégie d'ensemble qu'il a été recommandé au gouvernement d'adopter en vue de la mise en oeuvre du programme d'action positive est la suivante :

- Objectifs du programme d'action positive

  -élimination des obstacles qui s'opposent à la promotion des femmes dans la partie 1 des services publics;

  -représentation plus équitable des femmes dans toutes les catégories professionnelles et à tous les niveaux;

  -accélération du rythme d'amélioration du statut professionnel des femmes.

- Directives pour la mise en oeuvre du programme d'action positive

-que la Direction générale de la condition féminine recommande la ligne directrice à adopter en ce qui concerne le programme d'action positive dans la partie I des services publics, y compris des directives pour la mise en oeuvre et un plan d'action type;

-que la Direction générale de la condition féminine prépare un rapport annuel sur le statut des femmes dans la partie I des services publics, rapport qui sera déposé devant l'Assemblée législative par le ministre responsable du statut de la femme;

-que la Direction générale de la condition féminine fournisse des services de personnes-ressources et des conseils techniques en ce qui a trait à tous les aspects du programme d'action positive;

-que la Direction générale de la condition féminine surveille la mise en oeuvre des programmes d'action positive et de la ligne directrice à cet égard et, ce faisant, qu'elle examine les lignes de conduite et pratiques en matière de ressources humaines, examine le plan d'action des différents ministères et en recommande l'approbation ou le rejet, puis analyse les données de l'ensemble de la Fonction publique et de chacun des ministères en ce qui a trait à l'emploi;

-que le Conseil de gestion soit responsable de la mise en oeuvre globale du programme d'action positive, qu'il recueille et approuve les plans d'action annuels des différents ministères, qu'il examine les lignes de conduite et pratiques en matière de ressources humaines et qu'il tienne un système de données sur les ressources humaines et sur l'emploi, système qui doit satisfaire aux exigences de la Direction générale de la condition féminine en ce qui concerne la surveillance et les rapports à préparer;

-que chaque ministère établisse un plan d'action annuel précis assorti d'objectifs mesurables et de projets appropriés à son cas particulier, plan dont la présentation est conforme aux directives pour la mise en oeuvre et qui sera soumis à la Direction générale de la condition féminine et au Conseil de gestion;

-que les sous-chefs soient responsables de la mise en oeuvre du programme d'action positive et rendent compte des résultats obtenus dans leurs ministères, commissions et organismes respectifs;

-que les ministères préparent des rapports provisoires annuels, conformes aux directives pour la mise en oeuvre, sur les résultats précis qu'ils ont obtenus relativement aux objectifs du programme d'action positive et à leur plan d'action, rapports qui seront soumis à la Direction générale de la condition féminine et au Conseil de gestion;

-que les ministères revoient leurs lignes directrices et pratiques en matière de ressources humaines, afin de s'assurer qu'elles sont compatibles avec les objectifs du programme d'action positive.

Conclusion

L'action positive est une méthode qui permet de prendre des mesures concrètes pour améliorer et augmenter la représentation des femmes dans toutes les catégories d'emploi et à tous les niveaux de la Fonction publique.

En lançant le programme d'action positive, le gouvernement reconnaît qu'il ne peut demander aux autres employeurs davantage que ce qu'il est prêt à faire lui-même. Il est à espérer que les autres employeurs suivront d'eux-mêmes l'exemple du gouvernement.

La stratégie globale de mise en oeuvre du programme d'action positive, telle qu'elle est exposée dans le présent rapport, a été conçue afin de favoriser la réussite du programme; l'action positive est reconnue en tant que stratégie pour le changement.

RÉSUMÉ DES RECOMMANDATIONS

RECOMMANDATION (page 63)

Que l'action positive soit reconnue comme une méthode concrète visant à augmenter la représentation des femmes dans toutes les classes et à tous les échelons où elles sont sous-représentées.

RECOMMANDATION (page 35)

Que l'action positive soit reconnue comme une des méthodes appropriées pour résoudre le problème des écarts de salaire entre les hommes et les femmes au service de la Fonction publique.

RECOMMANDATION (page 99)

Que les objectifs du gouvernement à l'égard du programme d'action positive soient les suivants :

i) élimination des obstacles qui s'opposent à la promotion des femmes dans la partie 1 des services publics;

ii) représentation plus équitable des femmes dans toutes les catégories professionnelles et à tous les échelons de la partie 1 des services publics;

iii) accélération du rythme d'amélioration du statut professionnel des femmes.

RECOMMANDATION (page 99)

Que la ligne directrice en matière d'action positive et les directives relatives à sa mise en oeuvre, élaborées par la Direction générale de la condition féminine, soient approuvées et transmises à tous les sous-chefs désignés de la partie 1 des services publics du Nouveau-Brunswick par le Conseil de gestion. (Voir l'annexe F.)

RECOMMANDATION (page 100)

Que la Direction générale de la condition féminine soit chargée de recommander la ligne directrice à adopter en ce qui concerne le programme d'action positive dans la partie I des services publics, y compris des directives pour la mise en oeuvre et un plan d'action type, de surveiller la mise en oeuvre du programme, d'examiner le plan d'action des différents ministères et d'en recommander l'approbation ou le rejet, puis de préparer des rapports provisoires.

RECOMMANDATION (page 100)

Que la Direction générale de la condition féminine fournisse des services de personnes-ressources et des conseils techniques en ce qui a trait à tous les aspects du programme d'action positive.

RECOMMANDATION (page 100)

Que le rapport annuel de la Direction générale de la condition féminine sur le programme d'action positive soit déposé devant l'Assemblée législative par le ministre responsable du statut de la femme.

RECOMMANDATION (page 100)

Que le Conseil de gestion soit responsable de la mise en oeuvre globale du programme d'action positive, qu'il recueille et approuve les plans d'action annuels des différents ministères, qu'il examine les lignes de conduite et pratiques en matière de ressources humaines et qu'il tienne un système de données sur les ressources humaines et sur l'emploi, système qui doit satisfaire aux exigences de la Direction générale de la condition féminine en ce qui concerne la surveillance et les rapports à préparer.

RECOMMANDATION (page 101)

Que les ministères, commissions et organismes de la partie I des services publics établissent des plans d'action annuels précis assortis d'objectifs mesurables appropriés à leur cas particulier, plans dont la présentation est conforme aux directives pour la mise en oeuvre et qui seront soumis à la Direction générale de la condition féminine et au Conseil de gestion. L'augmentation de la représentation des femmes dans les postes et les classes où elles sont absentes ou sous-représentées constituera l'un des objectifs de ces plans.

RECOMMANDATION (page 101)

Que les ministères présentent des rapports annuels sur les résultats qu'ils ont obtenus relativement aux objectifs du programme d'action positive, rapports dont la présentation est conforme aux directives pour la mise en oeuvre et qui seront soumis à la Direction générale de la condition féminine et au Conseil de gestion.

RECOMMANDATION (page 101)

Que les sous-chefs s'occupent de la mise en application du programme d'action positive et qu'ils soient tenus de rendre compte des résultats obtenus.

RECOMMANDATION (page 100)

Que l'actuel comité permanent sur les questions féminines, dirigé par la Direction générale de la condition féminine, soit désigné comme tribune appropriée pour favoriser et faciliter la mise en application du programme d'action positive.

RECOMMANDATION (page 100)

Qu'un groupe de travail, formé de représentants ministériels du programme d'action positive, soit mis sur pied pour faciliter la mise en application du programme d'action positive dans chaque ministère.

RECOMMANDATION (page 101)

Que les ministères se chargent de revoir leurs lignes directrices et pratiques en matière de ressources humaines, afin de s'assurer qu'elles sont compatibles avec les objectifs du programme d'action positive.

RECOMMANDATION (page 7)

Que le système d'information sur les ressources humaines (HRIS) soit conçu de façon à répondre aux besoins du programme d'action positive, grâce à des consultations entre la Direction générale de la condition féminine et l'équipe de projet du HRIS.

En attendant :

i) Que toutes les données pertinentes pour le programme d'action positive et relatives à des statistiques de base et à des procédures reliées à l'emploi (par ex. : embauche, transfert, promotion, reclassification et formation) soient fournies par les sources centrales concernées.

ii) Lorsque ces sources ne sont pas en mesure de fournir les données demandées, que les ministères les communiquent eux-mêmes à la Direction générale de la condition féminine.

iii) Que le Conseil de gestion et les ministères définissent la notion de cadre et déterminent à quoi correspondent les classes de cadre inférieur, moyen et supérieur, et communiquent les résultats de cette étude à la Direction générale de la condition féminine.

RECOMMANDATION (page 7)

Que le Conseil de gestion tienne compte du sexe lorsqu'il compile ses rapports et ses statistiques sur les ressources humaines.

RECOMMANDATION (page 63)

Que les résultats de l'enquête menée par la Commission de la Fonction publique sur l'engagement et l'affectation du personnel soient communiqués à la Direction générale de la condition féminine.

RECOMMANDATION (page 63)

Que la Direction des services de dotation du Conseil de gestion fournisse conseils et assistance aux ministères sur les questions de dotation ayant un rapport avec le programme d'action positive, conformément à la ligne directrice de celui-ci et aux directives pour sa mise en oeuvre.

RECOMMANDATION (page 63)

Que les Ateliers sur la sélection des emplois actuellement offerts par le Conseil de gestion comportent une section sur l'action positive.

RECOMMANDATION (page 63)

Que les femmes soient encouragées par des mesures concrètes à se présenter à des concours pour des postes relevant des classes et des échelons où elles sont sous-représentées, afin d'agrandir la réserve de candidates féminines intéressées et qualifiées.

RECOMMANDATION (page 101)

Que dans les catégories, les classes ou les échelons où il y a peu ou pas de femmes, on permette par exception l'ouverture de concours publics dans l'espoir d'y voir se présenter des candidates compétentes.

RECOMMANDATION (page 101)

Que des sessions d'étude, des ateliers de sensibilisation ainsi que d'autres efforts soient entrepris afin de créer un climat propice à l'atteinte des objectifs du programme d'action positive.

RECOMMANDATION (page 101)

Que des efforts soient entrepris afin de promouvoir une meilleure compréhension de la question des femmes et du travail.

RECOMMANDATION (page 102)

Qu'un fonds pour la sensibilisation à l'action positive, administré par la Direction générale de la condition féminine, soit institué en vue d'encourager et de faciliter la promotion des femmes dans la partie I des services publics et de sensibiliser l'opinion publique aux questions et aux problèmes qui se posent en matière d'égalité des sexes au sein de la main-d'oeuvre.

RECOMMANDATION (page 70)

Que la directive sur les congés de maternité permette aux employées enceintes, sur présentation d'un certificat médical, d'utiliser les congés de maladie qu'elles ont accumulés, lorsqu'elles ressentent des malaises se rapportant à leur grossesse, conformément, aux exigences de la directive générale sur les congés de maladie.

RECOMMANDATION (page 71)

Que la directive sur les congés non payé (catégorie un) soit modifiée de façon à exclure les employées en congé de maternité de l'application du principe de l'ajustement de la date anniversaire en cas de congé non payé excédant trois mois, et que la directive sur les congés de maternité soit modifiée de façon qu'on y indique que les employées qui prennent un congé de maternité conserveront leur date anniversaire.

RECOMMANDATION (page 72)

Que la directive sur les terminaux à écran d'affichage prévoie la réaffectation d'une employée enceinte pendant sa grossesse, si celle-ci en fait la demande. Il incombera alors aux ministères de lui trouver un autre emploi convenable.

RECOMMANDATION (page 74)

Qu'une employée qui a choisi de maintenir sa participation au régime de retraite pendant son congé de maternité puisse soit y verser la contribution mensuelle de l'employé pendant son absence, soit racheter ses cotisations pour la période de son congé.

RECOMMANDATION (page 74)

Que soit élaborée une directive spécifique sur les congés d'adoption.

RECOMMANDATION (page 72)

Qu'une directive sur les congés de paternité soit élaborée en vue d'accorder aux pères jusqu'à trois jours de congé payé lors de la naissance ou aux environs de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

RECOMMANDATION (page 71)

(i) Que la directive sur les congés d'urgence porte désormais le nom de directive sur les congés d'urgence et de responsabilité familiale.

(ii) Que le congé d'urgence et de responsabilité familiale puisse servir expressément à permettre à un membre du personnel de s'occuper d'un enfant ou d'un autre membre à charge de sa famille qui a temporairement besoin de sa présence.

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1	Taux de participation par sexe	8
TABLEAU 2	Représentation des sexes au sein de chaque catégorie professionnelle - Ensemble de la Fonction publique, 1984	12
TABLEAU 3	Distribution des sexes entre les différentes catégories professionnelles - Ensemble de la Fonction publique, 1984	13
TABLEAU 4	Représentation des sexes au sein de la catégorie scientifique et professionnelle, par groupe - Ensemble de la Fonction publique, 1984	15
TABLEAU 5	Représentation des sexes au sein de la catégorie technique, par groupe - Ensemble de la Fonction publique, 1984	16
TABLEAU 6	Représentation des sexes au sein de la catégorie du soutien administratif, par groupe - Ensemble de la Fonction publique, 1984	17
TABLEAU 7	Représentation des sexes au sein de la catégorie de l'exploitation, par groupe - Ensemble de la Fonction publique, 1984	18
TABLEAU 8	Ages et expérience comme fonctionnaire, en fonction du sexe, pour les agents de recherche et de planification V - 1984	23
TABLEAU 9	Représentation féminine/masculine par plage de salaire - Ensemble de la Fonction publique, 1984	27
TABLEAU 10	Salaire moyen et médian, par sexe - Ensemble de la Fonction publique, 1984	28

TABLEAU 11 (i)	Salaire annuel moyen dans les catégories professionnelles, par sexe - Ensemble de la Fonction publique, 1984	29
TABLEAU 11 (ii)	Salaire annuel médian dans les catégories professionnelles, par sexe - Ensemble de la Fonction publique, 1984	30
GRAPHIQUE A	Salaire annuel moyen, par sexe - Ensemble de la Fonction publique, 1980, 1982, 1984	31
GRAPHIQUE B	Salaire annuel médian, par sexe - Ensemble de la fonction publique, 1980, 1982, 1984	31
TABLEAU 12	Âge moyen et médian, et moyenne et médiane des années de service, par sexe - Ensemble de la Fonction publique, 1984	32
TABLEAU 13	Proportion d'hommes et de femmes sélectionnés et embauchés - Ensemble de la Fonction publique, avril - décembre 1984	40
TABLEAU 14	Représentation des sexes dans les concours de recrutement, par catégorie professionnelle - Ensemble de la Fonction publique, avril - décembre 1984	42
TABLEAU 15	Représentation des sexes dans les concours de recrutement, par groupe d'emplois - Catégorie scientifique et professionnelle, avril - décembre 1984	45
TABLEAU 16	Représentation des sexes dans les concours de recrutement, par groupe d'emplois - Catégorie technique, avril - décembre 1984	50
TABLEAU 17	Représentation des sexes dans les concours de recrutement, par classe - Catégorie des services administratifs, avril - décembre 1984	52

TABLEAU 18 Représentation des sexes dans les concours de recrutement, par groupe - Catégorie du soutien administratif, avril - décembre 1984 55

TABLEAU 19 Représentation des sexes dans les concours de recrutement, par groupe - Catégorie de l'exploitation, avril - décembre 1984 57

TABLEAU 20 Ratios des effets négatifs en matière de demandes d'emploi et d'embauche - Ensemble de la Fonction publique, décembre 1984 59

PRÉFACE

I. Contexte

Le discours du trône prononcé en mars 1984 annonçait que le gouvernement allait adopter une stratégie d'action positive au sein de la fonction publique afin d'améliorer le statut professionnel des femmes. C'est à la Direction générale de la condition féminine qu'était confié le mandat d'élaborer et de mettre en application cette stratégie.

La Direction générale de la condition féminine, créée en mars 1984 et dotée de tout son personnel en avril 1985, est responsable des lignes directrices et des programmes relatifs au statut de la femme. En ce qui a trait à l'action positive, la Direction est responsable de l'élaboration de la ligne directrice, de la stratégie d'ensemble sur la coordination des efforts, ainsi que de la surveillance et de l'évaluation.

Les efforts entrepris jusque-là pour améliorer le statut professionnel des femmes dans la Fonction publique comprennent la communication envoyée par le Premier ministre aux ministères du gouvernement du Nouveau-Brunswick, dans laquelle il exposait sa politique d'égalité d'accès à l'emploi. Par la suite, un Comité directeur sur l'égalité d'accès à l'emploi était formé et chargé de faire des recommandations sur la mise en application de la politique d'égalité d'accès à l'emploi. Vinrent ensuite la nomination, en 1981, d'un coordinateur à temps plein au Conseil du Trésor (devenu le Conseil de gestion) et l'envoi aux ministères, en 1982, de directives sur la mise en oeuvre de cette même politique. Les résultats obtenus dans les différents ministères furent inégaux. La surveillance et l'évaluation de l'ensemble se révélèrent insuffisantes.

II. Objectifs

Avant de recommander un programme et une stratégie d'ensemble, la Direction générale de la condition féminine a procédé à une étude préliminaire dont les résultats sont exposés ici. Les objectifs de cette étude étaient les suivants :

- Déterminer le statut actuel des femmes au sein de la partie 1 de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick, afin de disposer de données de base pouvant servir à mesurer les progrès éventuels.

- Passer en revue les lignes directrices et pratiques existantes en matière de ressources humaines.

- Examiner les stratégies mises en oeuvre antérieurement dans le but d'améliorer le statut des femmes au sein de la Fonction publique.

- Examiner les barrières auxquelles les femmes ont pu se heurter.

- Recommander un programme et une stratégie de mise en application appropriés en matière d'action positive.

III. Méthodologie

La présente étude s'est fondée sur la méthodologie suivante :

- Collecte et examen des statistiques relatives au statut professionnel des hommes et des femmes au service de la partie 1 des services publics du Nouveau-Brunswick au 31 décembre 1984.

- Collecte et examen des statistiques relatives à l'embauche et à la promotion des fonctionnaires au sein de la partie 1 des services publics du Nouveau-Brunswick en 1984.

- Examen d'un certain nombre de lignes directrices en matière de ressources humaines.

- Examen de certaines initiatives lancées dans le cadre du programme d'égalité d'accès à l'emploi.

- Entretiens avec un certain nombre de femmes cadres et de coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi.

IV. Organisation du rapport

Le rapport est structuré autour des rubriques suivantes :

- Résumé des recommandations

- Le statut professionnel des hommes et des femmes dans la partie 1 des services publics du Nouveau-Brunswick

- Analyse des concours de la Fonction publique

- Examen de quelques lignes de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick en matière d'emploi.

- Lignes directrices et pratiques en matière d'emploi : point de vue des femmes cadres et des coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi

- De l'égalité d'accès à l'emploi à l'action positive : point de vue des femmes cadres des coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi

- Stratégie de mise en application du programme d'action positive

CHAPITRE PREMIER

LE STATUT PROFESSIONNEL DES HOMMES ET DES FEMMES DANS LA PARTIE I DES SERVICES PUBLICS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Section I

(1) Introduction

Le présent rapport sur le statut professionnel des femmes dans la partie 1 des services publics est fondé sur la compilation et l'analyse de données administratives portant sur les salaires, les années d'expérience dans la Fonction publique et dans tel ou tel service gouvernemental, l'âge ainsi que la représentation et la distribution des femmes et des hommes dans les différentes catégories professionnelles et les différents groupes d'emplois et échelons. Ce type particulier de données sur les ressources humaines, communément appelées statistiques stock, ou données représentationnelles, fournit un point de départ à l'évaluation des changements appelés à se produire dans la représentation des sexes à l'échelon professionnel.

L'analyse des données sur la représentation des hommes et des femmes au sein des groupes d'emplois et des catégories professionnelles est facilitée par l'utilisation de pourcentages de référence qui sont largement acceptés comme critère de base pour déterminer si les femmes sont sous ou surreprésentées dans un secteur donné.

Pour que l'on considère que les hommes ou les femmes sont surreprésentés ou dominent dans une catégorie professionnelle, dans un groupe d'emplois ou à un échelon donné, il faut qu'ils ou elles occupent 80 p. 100 ou plus des

postes correspondants[1]. Cette mesure de référence constitue un moyen réaliste et souple de déterminer l'existence d'une ségrégation professionnelle ou d'une surreprésentation.

Elle permet en outre de disposer d'une marge de 20 p. 100 attribuable à une différence de choix, au hasard, aux variations de l'âge, de l'expérience et de l'éducation. Néanmoins, si un sexe donné détient moins de 20 p. 100 des postes, il est considéré comme étant sous-représenté.

Dans certains groupes d'emplois et catégories professionnelles, les femmes sont concentrées dans des classes déterminées, bien qu'elles ne les dominent pas. Elles sont concentrées, par exemple, dans la classe de travailleur social, dont elles détiennent 55,4 p. 100 des postes; cependant, 76,4 p. 100 de toutes les femmes relevant du groupe : réhabilitation et thérapie se retrouvent dans la classe de travailleur social.

Lorsqu'une catégorie donnée compte au moins 30 p. 100 de femmes, ou au moins 30 p. 100 d'hommes, on dit qu'il s'agit d'une catégorie intégrée[2], au sens où elle est considérée comme ayant une composition plus mixte.

Cela ne veut pas dire que le pourcentage de 30 p. 100 constitue un critère ou un objectif en matière de niveau de représentation à atteindre dans l'avenir. Dans certaines catégories, la concentration d'un sexe au détriment de l'autre relève d'un problème de pénurie de candidat(e)s. Il

1 D'autres autorités compétentes ont préféré fixer à 70 p. 100 le pourcentage de référence permettant de mesurer la ségrégation professionnelle. Cela mène à une interprétation beaucoup plus large de la notion de sous-représentation. Comme la Fonction publique du Nouveau-Brunswick est relativement petite et que beaucoup de classes ne comportent qu'un nombre peu élevé d'employé(e)s, on a jugé bon de s'en tenir ici au pourcentage de référence plus étroit de 80 p. 100.

2 Selon ces définitions, il peut parfois se révéler difficile de distinguer clairement entre la ségrégation et l'intégration. Dans de tels cas, on essaie de voir si la catégorie, le groupe ou l'échelon se rapproche davantage de la règle du 80 p. 100 (ségrégation) ou de celle du 30 p. 100 (intégration).

serait sans doute exagéré de souhaiter porter à 30 p. 100 la représentation des femmes en génie ou celle des hommes en sciences infirmières. Dans d'autres groupes par contre, comme celui des services administratifs, une représentation féminine de 30 p. 100 peut constituer un pourcentage trop faible. Chaque classe doit être évaluée en fonction d'un certain nombre de facteur qui lui sont propres.

Section I

(ii) Méthodologie

Les analyses portant sur les effectifs permanents de la partie 1 des services publics du Nouveau-Brunswick ont été fondées sur les données fournies par un système informatique conçu pour répondre aux spécifications élaborées par la Direction générale de la condition féminine et mis au point par la Direction de l'informatique du ministère de l'Approvisionnement et des Services.

Les éléments suivants ont été analysés[3] :

- Données relatives à l'ensemble de la Fonction publique et destinées à déterminer la représentation globale des hommes et des femmes, soit la répartition des sexes au niveau des emplois.

- Catégories professionnelles, afin de déterminer la représentation et la distribution des hommes et des femmes.

- Groupes d'emplois compris dans chaque catégorie, afin d'étudier la représentation et la distribution des hommes et des femmes.

3 Tous les employés de la Fonction publique occupent des emplois classifiés et les classes ne correspondent pas toujours au titre du poste. Les titres sont en effet attribués par les ministères, et à la même classe peuvent correspondre de nombreux titres différents. Un ensemble de classes constitue un groupe, et un ensemble de groupes constitue une catégorie professionnelle.

- Échelons au sein des classes, à l'intérieur des groupes d'emplois et des catégories professionnelles, afin de déterminer la représentation et la distribution des hommes et des femmes.

- Données relatives aux salaires, afin de déterminer les salaires respectifs des hommes et des femmes.

- Caractéristiques choisies, comme l'âge et les années d'expérience au service de l'état, afin de déterminer s'il ne s'agit pas de facteurs pouvant expliquer la position actuelle des hommes et des femmes au sein de la Fonction publique.

Section I

(iii) Dates et sources des données

La Direction générale de la condition féminine a obtenu une bonne partie de ces données par l'intermédiaire du Bureau du contrôleur, qui a tiré du fichier principal de la Fonction publique les feuilles de paye du 31 décembre 1980, 1982 et 1984. Il a aussi fallu utiliser le système d'évaluation des relations de travail par le Conseil du trésor (T.L.R.C.) du Conseil de gestion.

La compilation de données relatives au personnel présentées sous cette forme n'est pas sans poser un certain nombre de difficultés. L'inclusion de certaines classes dans une catégorie donnée n'est pas toujours cohérente. La classe de cadre supérieur, par exemple, est incluse dans les catégories administrative, scientifique et professionnelle et hors catégorie. Aux fins du présent rapport, on n'a corrigé que les contradictions relatives aux catégories et aux groupes. Comme il est essentiel de disposer de données de base fiables si l'on veut procéder à des comparaisons, le présent rapport contient un certain nombre de recommandations quant aux méthodes de collecte des données.

Les données obtenues ont fourni les renseignements suivants :

A. Représentation féminine/masculine par catégorie professionnelle

i) dans l'ensemble de la Fonction publique -- 1980, 1982, 1984

ii) pour chaque ministère -- 1984

B. Représentation féminine/masculine par catégorie professionnelle et en fonction d'un certain nombre de caractéristiques

i) dans l'ensemble de la Fonction publique -- 1980, 1982, 1984

ii) par ministère -- 1980, 1982, 1984

C. Représentation féminine/masculine par classe, par échelon et en fonction d'un certain nombre de caractéristiques

i) dans l'ensemble de la Fonction publique pour chaque catégorie professionnelle -- 1984

ii) par ministère, pour chaque catégorie professionnelle -- 1984

D. Représentation féminine/masculine par plage de salaire

i) dans l'ensemble de la Fonction publique -- 1980, 1982, 1984

ii) pour chaque ministère -- 1984

E. Représentation féminine/masculine au sein des classes, par plage de salaire*

i) dans l'ensemble de la Fonction publique -- 1984

F. Distribution féminine/masculine parmi les échelons et les groupes d'emplois

i) dans l'ensemble de la Fonction publique -- 1984

ii) pour chaque ministère -- 1984

* Une plage de salaire comprend les plages de salaire minimum pour chaque classe à partir du minimum le plus bas jusqu'au maximum le plus élevé.

Il est à noter qu'il a été impossible de se procurer certaines données. On manque en particulier de renseignements sur l'éducation, la formation et l'expérience antérieure de même que sur le taux d'attrition des effectifs. Avec l'élaboration et la mise en oeuvre d'un système d'information sur les ressources humaines, il devrait être possible de se procurer des données plus détaillées à l'avenir.

On ne dispose en outre que d'une quantité limitée d'informations sur les systèmes se rapportant à l'emploi, comme la formation et le perfectionnement, les promotions, les transferts, les réaffectations, la cessation d'emploi, l'évaluation du rendement, la reclassification et les nominations sans concours. Ce type de données, communément appelées statistiques de flux, serait utile pour repérer les facteurs auxquels pourrait être imputée la représentation actuelle des sexes au sein de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick.

RECOMMANDATION

Que le système d'information sur les ressources humaines (HRIS) soit conçu de façon à répondre aux besoins du programme d'action positive, grâce à des consultations entre la Direction générale de la condition féminine et l'équipe de projet du HRIS.

En attendant :

i) Que toutes les données pertinentes pour le programme d'action positive et relatives à des statistiques de base et à des procédures reliées à l'emploi (par ex. : embauche, transfert, promotion, reclassification et formation) soient fournies par les sources centrales concernées.

ii) Lorsque ces sources ne sont pas en mesure de fournir les données demandées, que les ministères les communiquent eux-mêmes à la Direction générale de la condition féminine.

iii) Que le Conseil de gestion et les ministères définissent la notion de cadre et déterminent à quoi correspondent les classes de cadres inférieur, moyen et supérieur, et communiquent les résultats de cette étude à la Direction générale de la condition féminine.

RECOMMANDATION

Que le Conseil de gestion tienne compte du sexe lorsqu'il compile ses rapports et ses statistiques sur les ressources humaines.

Section II

(i) Analyse de la main-d'oeuvre - Ensemble de la Fonction publique

En décembre 1984, les femmes ne représentaient qu'un peu plus de 37 p. 100 de tous les fonctionnaires et étaient 3 486 à occuper un emploi permanent à temps plein dans la partie I des services publics du Nouveau-Brunswick. La représentation des femmes a augmenté de 1,4 p. 100 entre 1980 et 1984, passant de 35,8 p. 100 à 37,2 p. 100. Cela correspond à une augmentation de 9,5 p. 100, depuis 1980, du nombre de femmes au service de la Fonction publique (Tableau I).

TABLEAU 1

TAUX DE PARTICIPATION PAR SEXE

ANNÉE	HOMMES (%)	FEMMES (%)	HOMMES (Nbre)	FEMMES (Nbre)
1984	62,8	37,2	5 894	3 486
1982	63,3	36,7	5 902	3 416
1980	64,2	35,8	5 665	3 156

Les données recueillies sur le personnel indiquent qu'il y a discrimination au niveau des sexes. De toutes les femmes au service de la Fonction publique, 65,5 p. 100 se retrouvent dans des classes correspondant à des métiers traditionnellement féminins. Près de 60 p. 100 de toutes les femmes occupent des postes qui relèvent de la catégorie du soutien administratif, à peine 5,1 p. 100 de toutes les femmes au service de la Fonction publique exercent des métiers "très peu" traditionnels et où dominent les hommes, comme ceux de géologue, de vétérinaire, d'ingénieur, de magasinier et de journalier.

Dans l'ensemble, peu de changements se sont produits en ce qui a trait à la position ou au statut professionnel des femmes dans la Fonction publique au cours des quatre dernières années, soit de 1980 à 1984. (Voir l'annexe A pour connaître la représentation des sexes dans chaque catégorie professionnelle pour 1980, 1982 et 1984). Les femmes ont été par le passé, et continuent d'être aujourd'hui, concentrées dans la catégorie du soutien administratif où elles occupent des postes de secrétaire et de commis aux écritures. Entre 1980 et 1984, la représentation des femmes dans la catégorie du soutien administratif a augmenté en chiffres réels, tandis que celle des hommes a diminué.

Le nombre de femmes au service de la Fonction publique a aussi augmenté dans deux autres catégories professionnelles, soit les catégories scientifique et professionelle, ainsi qu'administrative. La représentation des femmes dans la catégorie scientifique et professionnelle est passée de 32,3 p. 100 en 1980 à 36,6 p. 100 en 1984. Cette hausse a toutefois largement correspondu à une augmentation de leur nombre dans des classes et des groupes qui leur sont traditionnellement réservés. De toutes les femmes travaillant dans la catégorie scientifique et professionnelle, 93 p. 100 occupent des postes relevant de seulement quatre des douze groupes qui constituent cette catégorie, notamment ceux de sciences infirmières et de réhabilitation et thérapie. (Voir l'annexe B sur la représentation des sexes par groupe, 1984.)

Au sein de la catégorie administrative, la représentation des femmes est passée de 16,5 p. 100 en 1980 à 22,2 p. 100 en 1984. Les femmes qui relèvent de cette catégorie occupent des postes dans seulement six des soixante classes qui la constituent, notamment celles d'agente du personnel, d'analyste en informatique, d'agente d'information et de traductrice. Les femmes continuent d'être sous-représentées dans la classe de cadre supérieur.

Tant dans la catégorie scientifique et professionnelle que dans la catégorie administrative, les femmes se retrouvent dans les classes inférieures comme celles d'agente du personnel et de travailleuse sociale.

Les catégories technique et de l'exploitation sont des catégories où les hommes dominent, et la représentation des femmes y a en fait diminué depuis 1980.

En résumé, les femmes au service de la Fonction publique ont vu leur nombre augmenter régulièrement dans la catégorie traditionnellement féminine du soutien administratif, tandis que la représentation des hommes dans cette même catégorie allait en diminuant. La représentation des femmes dans les catégories technique et de l'exploitation, traditionnellement masculines, a baissé depuis 1980. La représentation des femmes au sein des catégories

scientifique et professionnelle, ainsi qu'administrative, a augmenté, mais surtout au niveau des classes et des groupes traditionnellement féminins, comme les sciences infirmières.

Si cette tendance se poursuit, il est probable que la ségrégation sexuelle dans la Fonction publique ira en s'accentuant. Actuellement, 65,5 p. 100 de toutes les femmes au service de la Fonction publique se retrouvent dans des classes à prédominance féminine. Comme les salaires correspondant à ces classes sont plus faibles que ceux qui correspondent aux classes à prédominance masculine, le maintien de cette tendance viendra encore élargir l'écart salarial qui existe entre les hommes et les femmes. Une simple augmentation du nombre des femmes au service de la Fonction publique ne modifiera pas cette tendance, à moins qu'on ne s'efforce de favoriser une représentation et une distribution plus équitables des femmes au niveau des différents échelons, groupes d'emplois et catégories professionnelles.

La prochaine section du présent rapport sera consacrée à un examen approfondi des données sur le personnel de la Fonction publique et présentera un tableau plus détaillé du statut professionnel des hommes et des femmes au service de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick.

Section II

(ii) Représentation féminine/masculine par catégorie professionnelle

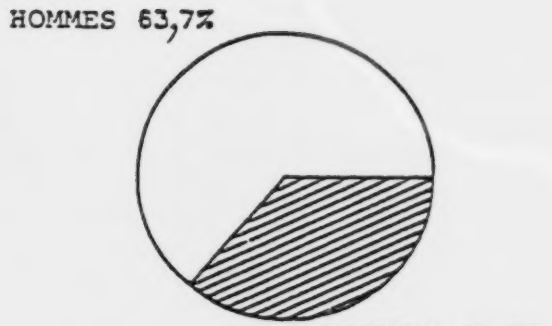
Les femmes ne sont pas représentées, dans l'ensemble de la Fonction publique et dans chacun de ses secteurs, de façon proportionnelle à leur présence effective. En fait, la représentation des hommes et des femmes dans chaque catégorie professionnelle varie considérablement de l'une à l'autre (Tableau 2).

L'analyse de la représentation des hommes et des femmes révèle la proportion des emplois détenus par des employés de l'un et l'autre sexe dans chaque catégorie. Dans la catégorie scientifique et professionnelle, les femmes occupent 36,3 p. 100 des emplois. Les hommes dominent dans la catégorie

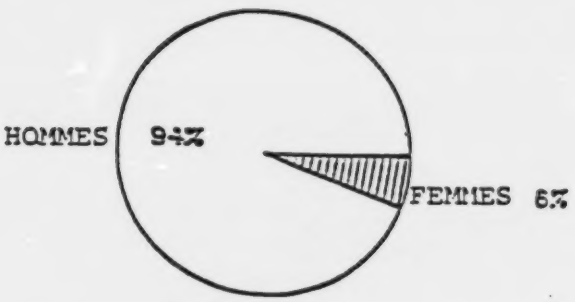
technique, où ils représentent 94 p. 100 des employés, contre 6 p. 100 pour les femmes. La catégorie administrative est elle aussi composée en majorité d'hommes, 22 p. 100 seulement des postes qui en relèvent étant occupés par des femmes. La catégorie du soutien administratif, par contre, est à prédominance féminine, les femmes détenant 83,6 p. 100 des emplois qui en relèvent. Enfin, la catégorie de l'exploitation est une catégorie à prédominance masculine, les hommes y représentant 89,2 p. 100 des employés, contre 10,8 p. 100 pour les femmes.

TABLEAU 2

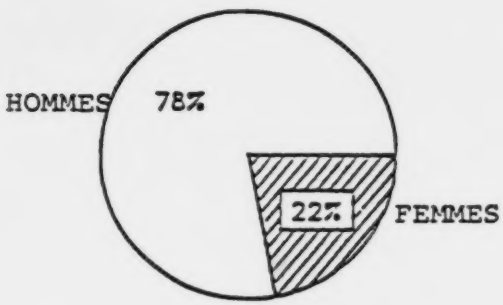
REPRÉSENTATION DES SEXES AU SEIN DE CHAQUE CATÉGORIE PROFESSIONNELLE - ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE, 1984



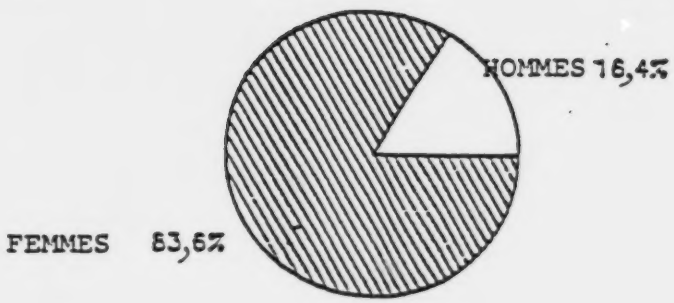
SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE



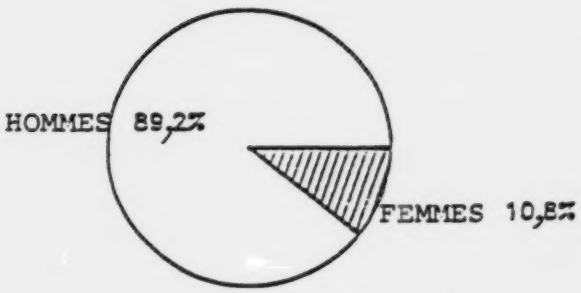
TECHNIQUE



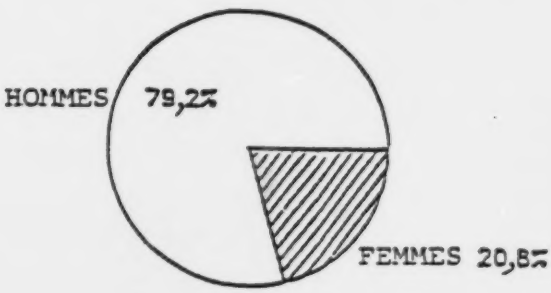
ADMINISTRATIVE



SOUTIEN ADMINISTRATIF



EXPLOITATION



HORS CATÉGORIE

La distribution de l'ensemble des hommes et des femmes au service de la Fonction publique entre les différentes catégories professionnelles indique de quelle façon la proportion de l'un et l'autre sexe au sein des catégories est reliée à la position globale des hommes et des femmes (Tableau 3).

TABLEAU 3

DISTRIBUTION DES SEXES ENTRE LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES - ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE, 1984

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	% DE TOUS LES HOMMES	% DE TOUTES LES FEMMES
Scientifique et professionnelle	24,3	23,7
Technique	14,4	1,6
Administrative	10,7	5,2
Soutien administratif	8,3	59,4
Exploitation	37,4	7,7
Hors catégorie	4,8	2,3
	100	100

Comme l'indiquent les données ci-dessus, la distribution des femmes entre les catégories n'est pas proportionnelle à leur présence globale; c'est ainsi que 59,5 p. 100 de toutes les femmes au service de la Fonction publique travaillent dans la catégorie du soutien administratif.

Une fois établi le profil de la position relative des hommes et des femmes, il est possible d'en dresser un tableau d'ensemble. De tous les hommes travaillant dans la partie 1 des services publics, 67,3 p. 100 se retrouvent dans des catégories professionnelles où les postes détenus par des femmes ne dépassent pas 20 p. 100. Autrement dit, 67,3 p. 100 des hommes au service de la Fonction publique travaillent dans des catégories professionnelles à prédominance masculine.

En résumé, les femmes représentent un peu plus de 37 p. 100 des employés permanents occupant un emploi à temps plein au sein de la Fonction publique. Cependant, elles ne sont pas représentées dans les catégories professionnelles ni distribuées entre elles d'une façon proportionnelle à leur présence globale. Les femmes prédominent dans les catégories regroupant les emplois traditionnellement féminins, comme celle du soutien administratif, et sont sous-représentées dans les autres catégories, particulièrement celles qui sont liées à la gestion ou à des occupations non traditionnelles, comme les métiers techniques et spécialisés.

Section II

(iii) Représentation féminine/masculine par groupe d'emplois

L'étude de la représentation et de la distribution prend davantage de signification si l'on étudie la représentation des sexes au sein des groupes d'emplois qui constituent les différentes catégories.

a) Catégorie scientifique et professionnelle

Dans la catégorie scientifique et professionnelle, où les femmes détiennent 36,3 p. 100 des postes, celles-ci ne sont pas représentées ni distribuées également au niveau des douze groupes (Tableau 4).

TABLEAU 4

REPRÉSENTATION DES SEXES AU SEIN DE LA CATÉGORIE SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE, PAR GROUPE - ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE, 1984

GROUPE D'EMPLOIS	HOMMES (Nbre)	HOMMES (%)	FEMMES (Nbre)	FEMMES (%)
Médecine et art dentaire	20	87,0	3	13,0
Sciences infirmières	1	0,5	221	99,5
Spécialistes en sciences physiques	52	89,7	6	10,3
Sciences forestières	47	100,0	0	0,0
Personnel de planification socio-économique et de ressources culturelles	199	69,3	88	30,7
Éducation (enseignants)	427	73,4	155	26,6
Éducation (non-enseignants)	106	78,5	29	21,5
Ingénieur et architecte	131	98,5	2	1,5
Réhabilitation et thérapie	331	53,4	289	46,6
Programmes culturels et des loisirs	25	83,3	5	16,7
Agriculture	74	85,1	13	14,9
Médecine vétérinaire	23	95,8	1	4,2
Total	1 436	63,7	812	36,3

L'analyse des données ci-dessus révèle que huit des douze groupes sont entièrement ou majoritairement composés d'hommes. Ces huit groupes sont les suivants : médecine et art dentaire, spécialistes en sciences physiques, sciences forestières, éducation (non-enseignants), ingénieur et architecte, programmes culturels et des loisirs, agriculture et médecine vétérinaire.

Les femmes sont concentrées dans les quatre autres groupes, soit : sciences infirmières, personnel de planification socio-économique et de ressources

culturelles, éducation (enseignants) et réhabilitation et thérapie. En fait, 93 p. 100 des femmes occupant des emplois dans cette catégorie sont concentrées dans les quatre groupes qui viennent d'être énumérés, contre 66 p. 100 des hommes.

De tous les hommes détenant des postes qui relèvent de la catégorie scientifique et professionnelle, 33 p. 100 se retrouvent dans des groupes où la présence des femmes ne dépasse pas 20 p. 100.

b) Catégorie technique

Les hommes prédominent nettement dans la catégorie technique. Une analyse détaillée des groupes d'emplois démontre que les femmes occupant des emplois qui relèvent de cette catégorie sont sous-représentées partout, sauf dans le groupe : personnel médical et de laboratoire (Tableau 5).

TABLEAU 5

REPRÉSENTATION DES SEXES AU SEIN DE LA CATÉGORIE TECHNIQUE, PAR GROUPE - ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE, 1984

GROUPE D'EMPLOIS	HOMMES (Nbre)	HOMMES (%)	FEMMES (Nbre)	FEMMES (%)
Personnel médical et de laboratoire	6	35,3	11	64,7
Dessins et art graphique	49	89,1	6	10,9
Technicien et technologue des travaux de génie	289	96,0	12	4,0
Services de ressource	312	98,4	5	1,6
Inspection technique	192	90,6	20	9,4
Total	848	94,0	54	6,0

L'analyse de la catégorie technique révèle que 99,2 p. 100 de tous les hommes dont les emplois en relèvent se retrouvent dans des groupes où la représentation des femmes ne dépasse pas 20 p. 100. Bien que les femmes ne représentent que 6 p. 100 de l'ensemble des employés dont les postes relèvent de cette catégorie, elles sont concentrées à 64,7 p. 100 dans des emplois du groupe : personnel médical et de laboratoire.

c) Catégorie administrative

Contrairement aux autres catégories professionnelles, la catégorie administrative ne comprend qu'un seul groupe : services administratifs. Pour cette raison, l'analyse de la position qu'y occupent les femmes est reportée à la section II (iv).

d) Catégorie du soutien administratif

Cette catégorie comprend un grand nombre de femmes. Le groupe : patrouille routière est composé en majorité d'hommes et le groupe : mécanographie-polycopiste et traitement des données peut être considéré comme un groupe intégré. Dans l'ensemble, 96,2 p. 100 de toutes les femmes dont les emplois relèvent de cette catégorie travaillent dans des groupes où l'ensemble des postes détenus par des hommes ne dépasse pas 20 p. 100 (Tableau 6).

TABLEAU 6

REPRÉSENTATION DES SEXES AU SEIN DE LA CATÉGORIE DU SOUTIEN ADMINISTRATIF, PAR GROUPE - ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE, 1984

GROUPE D'EMPLOIS	HOMMES (Nbre)	HOMMES (%)	FEMMES (Nbre)	FEMMES (%)
Commis aux écritures et aux règlements	290	23,1	967	76,9
Patrouille routière	64	94,1	4	5,9
Secrétariat	2	0,2	919	99,8

Mécanographie-polycopiste et traitement des données	38	34,5	72	65,5
Sténographes judiciaires	3	4,9	58	95,1
Total	397	16,4	2 020	83,6

e) Catégorie de l'exploitation

Les femmes détiennent 10,8 p. 100 de tous les postes de cette catégorie et se retrouvent surtout dans deux groupes d'emplois, soit le groupe : services d'établissements et le groupe : soins en établissements, qui sont plus intégrés quant à la représentation des sexes.

La majorité des hommes occupent des emplois relevant des groupes : manoeuvres et hommes de métiers et manoeuvres et hommes de métiers (surveillance), qui comptent un peu plus de 1 800 hommes et seulement 13 femmes. L'analyse indique que 82,4 p. 100 des hommes relevant de cette catégorie travaillent dans des groupes d'emplois qui comptent 20 p. 100 de femmes ou moins (Tableau 7).

TABLEAU 7

REPRÉSENTATION DES SEXES AU SEIN DE LA CATÉGORIE DE L'EXPLOITATION PAR GROUPE - ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE, 1984

GROUPE D'EMPLOIS	HOMMES (Nbre)	HOMMES (%)	FEMMES (Nbre)	FEMMES (%)
Services d'établissements	109	62,3	66	37,7
Soins en établissements	278	59,5	189	40,5
Manoeuvres et hommes de métiers	1 699	99,3	12	0,7

Manoeuvres et hommes de métiers (surveillance)	120	99,2	1	0,8
Total	2 206	89,2	268	10,8

Section II

(iv) Représentation/distribution par sexe et par classe

Après avoir examiné les données de base concernant la représentation des sexes dans l'ensemble de la Fonction publique, ainsi que dans chacune des catégories et chacun des groupes, il nous reste maintenant à examiner les classes. Voici donc un résumé de l'analyse de la position relative des hommes et des femmes dans toutes les classes.

Il y a un point à noter, soit le fait que le Conseil de gestion a approuvé la création, au sein d'un ministère particulier ou au niveau de l'ensemble de la Fonction publique, d'un nombre limité de classes désignées comme "souples". Les employés occupant un poste relevant d'une classe souple passent d'un échelon à un autre d'après leurs qualifications, leur mérite et l'acquisition d'une expérience équivalente. Lorsqu'un employé possède les qualifications requises pour accéder au prochain échelon, il peut y être promu sans concours ni reclassification. De toutes les classes souples, 58 p. 100 concernent des postes à prédominance masculine et 30 p. 100 sont des classes mixtes au point de vue de la répartition des sexes. Les classes souples tendent à être plus nombreuses au niveau des emplois traditionnellement réservés aux hommes auxquels elles offrent l'occasion de progresser dans leur carrière à un rythme régulier. (On trouvera la liste des classes souples à l'annexe C.)

De toutes les femmes au service de la Fonction publique, 65,5 p. 100 se retrouvent dans des classes dont relèvent des emplois traditionnellement réservés aux femmes et où celles-ci prédominent. Dans presque toutes les

catégories professionnelles, il y a des classes associées à des métiers traditionnellement féminins ou masculins dans lesquelles 80 p. 100 ou plus des titulaires de postes appartiennent à un même sexe.

La catégorie scientifique et professionnelle, par exemple, comprend des classes où les hommes prédominent, dont celles d'agronome, d'instructeur des métiers, d'agent de développement industriel, de forestier, de géologue, de biologiste de la faune et d'ingénieur. On y trouve aussi des classes comptant plus de 80 p. 100 de femmes; ce sont celles d'économiste familiale, d'hygiéniste dentaire, d'hygiéniste alimentaire, d'instructrice de l'enseignement des langues et d'infirmière.

Les hommes ne représentent que 16,4 p. 100 des employés de la catégorie du soutien administratif. Ils dominent dans les emplois à caractère juridique comme ceux de shérif-coroner, d'examinateur des conducteurs, d'agent d'exécution des règlements régissant les véhicules commerciaux et d'inspecteur de véhicules. Parmi les autres classes dont relèvent des emplois traditionnellement réservés aux hommes, on retrouve celle de mécanographe d'informatique. De tous les hommes dont les emplois appartiennent à la catégorie du soutien administratif, 50,6 p. 100 se retrouvent dans des classes où moins de 20 p. 100 de leurs collègues sont des femmes.

Dans la catégorie administrative, les femmes ne prédominent dans aucune classe. Il apparaît toutefois à l'analyse que 80 p. 100 des femmes dont les emplois relèvent de cette catégorie sont concentrées dans six des quelque soixante classes qui la constituent, contre 52 p. 100 des hommes. Ces six classes sont celles d'analyste en informatique, de préposée à la comptabilité, d'agente d'information, de traductrice, d'agente du personnel et d'agente d'administration.

Dans les catégories technique et de l'exploitation, les femmes sont sous-représentées dans la majorité des classes. Dans la catégorie de l'exploitation, où moins de 11 p. 100 des postes sont occupés par des femmes, celles-ci n'en prédominent pas moins dans plusieurs classes : ce

sont celles de travailleuse ménagère, de préposée au ménage, de couturière, de travailleuse du service alimentaire, de surveillante de cafétéria, de préposée aux soins gériatriques, de conseillère en arriération mentale, d'aide en ergothérapie, d'aide de laboratoire, de préposée au laboratoire et d'esthéticienne. De toutes les femmes travaillant dans la catégorie de l'exploitation, 74,3 p. 100 sont employées dans des classes où les femmes ont toujours été prédominantes.

Les femmes occupant des postes qui relèvent de la catégorie technique ne dominent dans aucune des classes. Elles ne travaillent que dans onze des trente-huit classes de cette catégorie.

Enfin, dans la plupart des catégories professionnelles, il y a des cas où hommes et femmes dominent des classes parallèles : les femmes dominent dans la classe d'aide-bibliothécaire, les hommes dans celle d'aide-conservateur; les femmes dominent en tant qu'opératrices de données, les hommes en tant que mécanographes d'informatique; les femmes dominent dans la classe d'instructeurs du commerce, les hommes dans celle d'instructeurs des métiers; les femmes dominent come préposées aux soins gériatriques et les hommes comme préposés aux soins aux alcooliques. Les classes où les femmes sont ainsi prédominantes sont en général moins bien rémunérées que celles où ce sont les hommes qui prédominent.

Quelques classes ayant une composition mixte du point de vue de la répartition des sexes seront analysées afin de montrer quelles sont les positions relatives des hommes et des femmes qui travaillent ensemble comme collègues. Deux classes seront choisies à cet effet dans la catégorie scientifique et professionnelle, ainsi que les six classes de la catégorie administrative où se retrouvent les femmes.

a) Catégorie scientifique et professionnelle

Agent de recherche et de planification (I à VI)

La classe d'agent de recherche et de planification fait partie du groupe : personnel de planification socio-économique et de ressources culturelles. Dans l'ensemble, les femmes détiennent 44 p. 100 des postes relevant de cette classe. La représentation et la distribution des hommes et des femmes est analogue à presque tous les échelons. Les hommes sont un peu plus nombreux à l'échelon VI : on y retrouve 10,3 p. 100 des hommes occupant des emplois relevant de cette classe, contre 5,6 p. 100 des femmes. Le salaire des hommes et des femmes est à peu près égal, sauf à deux échelons. À l'échelon III de la classe d'agent de recherche et de planification, il y a un écart salarial entre les hommes et les femmes. Un homme et quatre femmes occupent des postes correspondant à l'échelon III de la classe.

À l'échelon V de la classe d'agent de recherche et de planification, où l'on compte 10 hommes et 10 femmes, le salaire annuel moyen des hommes est de 2 498 $ plus élevé que celui des femmes. Quant au salaire annuel médian des hommes, il est plus élevé que celui des femmes de 2 548 $. On trouvera ci-dessous des données relatives à l'âge et au nombre d'années de service des employés dont les postes relèvent de cet échelon. Les femmes ont des salaires annuels moyen et médian plus faibles, alors qu'elles sont plus âgées que les hommes du même échelon et possèdent deux années d'expérience de plus qu'eux (Tableau 8).

TABLEAU 8

ÂGE ET EXPÉRIENCE COMME FONCTIONNAIRE, EN FONCTION DU SEXE, POUR LES AGENTS DE RECHERCHE ET DE PLANIFICATION V - 1984

	Âge moyen		Âge médian	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Agent de rech. et de plan. V	39	46	40	49

	Moy. des années d'exp. dans la fonc. publ.		Moy. des années d'exp. au ministère	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Agent de rech. et de plan. V	9	11	9	11

Travailleur social (I à V)

La classe de travailleur social relève du groupe : réhabilitation et thérapie. Les femmes détiennent 55,3 p. 100 des postes relevant de cette classe. Les femmes occupent près de 82 p. 100 des postes de l'échelon I de la classe de travailleur social, échelon où se retrouvent 29 p. 100 de toutes les femmes occupant des postes de cette classe, contre 8,5 p. 100 de tous les hommes. Le salaire des hommes et des femmes est égal, tout comme le nombre d'années de service des uns et des autres dans la Fonction publique, bien que les femmes soient en moyenne de 5 ans plus jeunes que les hommes.

Les postes détenus par des femmes à l'échelon III sont beaucoup moins nombreux; les hommes les occupent à 73 p. 100. Encore une fois, le salaire des hommes et des femmes est égal. À cet échelon, les femmes sont légèrement plus âgées que les hommes, mais elles comptent trois années d'expérience de moins dans la Fonction publique soit parce qu'elles ont cessé temporairement de travailler, soit parce qu'elles travaillaient dans l'entreprise privée.

Aux échelons IV et V de la classe de travailleur social, les femmes détiennent 25 p. 100 des postes alors que les hommes en occupent 75 p. 100. Cela ne représente que 2 p. 100 de toutes les femmes détenant des postes de cette classe, contre 8 p. 100 des hommes. Les femmes qui occupent des postes à ces deux échelons sont de quelques années plus jeunes que les hommes et ont un moins grand nombre d'années d'expérience qu'eux au sein de la Fonction publique.

b) Catégorie administrative

Les femmes dont les emplois relèvent de la catégorie administrative sont concentrées dans six classes; 80 p. 100 d'entre elles se retrouvent dans ces six classes, contre 52 p. 100 des hommes dont les postes appartiennent à la même catégorie.

Analyste en informatique (I à VII)

Les femmes occupent 31 p. 100 des postes associés à cette classe. Cependant, 79 p. 100 d'entre elles se retrouvent aux échelons II à IV, comparativement à 53 p. 100 de tous les hommes. Les salaires sont égaux.

Les femmes sont sous-représentées aux échelons supérieurs. De toutes les femmes occupant des postes associés à cette classe, 21 p. 100 se retrouvent aux échelons V à VII contre 47 p. 100 de tous les hommes. Les femmes qui détiennent des postes aux échelons supérieurs sont plus âgées et possèdent davantage d'expérience au sein de la Fonction publique que leurs collègues masculins. Elles gagnent aussi des salaires légèrement plus élevés, sauf à l'échelon VII où il y a une femme qui est plus âgée que les hommes, mais qui possède 8 ans d'expérience de moins qu'eux dans la Fonction publique et dont le salaire est moins élevé que le leur.

Préposé à la comptabilité (I à III)

Les femmes occupent 22 p. 100 des postes associés à cette classe, où elles ne sont que neuf et où elles se retrouvent toutes aux échelons I et II. A

l'échelon I, les hommes gagnent, en moyenne, 3 000 $ par année de plus que les femmes; ils ont environ 10 ans de plus qu'elles et possèdent six années d'expérience de plus au sein de la Fonction publique.

Agent d'information (I à IV)

Les femmes occupent 36,4 p. 100 des emplois relevant de cette classe; 67 p. 100 d'entre elles se retrouvent aux échelons I et II, comparativement à 48 p. 100 de tous les hommes. Le salaire des hommes et des femmes semble fonction de l'âge et des années de service des uns et des autres.

Traducteur (I à V)

Les femmes représentent 51 p. 100 des employés de cette classe; 78 p. 100 d'entre elles se retrouvent aux échelons I à III, contre 35 p. 100 des hommes. Il n'y a pas de femmes à l'échelon V et pas d'hommes à l'échelon I. À l'échelon III, les hommes gagnent à peu près 3 000 $ par an de plus que les femmes, mais sont plus âgés qu'elles d'environ quatre ans et possèdent six années d'expérience de plus dans la Fonction publique. À l'échelon IV, les femmes gagnent environ 1 800 $ par an de moins que les hommes; elles sont légèrement plus jeunes que les hommes, mais possèdent un nombre égal d'années d'expérience au sein de la Fonction publique.

Agent du personnel (I à V)

Les femmes représentent 45 p. 100 des employés occupant des postes relevant de cette classe. Elles y sont concentrées aux échelons inférieurs, 91 p. 100 d'entre elles se retrouvant aux échelons I à II, contre 66 p. 100 des hommes. Les différences de salaire semblent pouvoir être imputées au fait que les femmes sont plus jeunes et possèdent un moins grand nombre d'années d'expérience que les hommes au service de l'État.

Agent d'administration (I à IV)

Les femmes occupent 20 p. 100 des postes associés à cette classe, dont 33 p. 100 de ceux qui relèvent de l'échelon I. De toutes les femmes de la classe, 59 p. 100 se retrouvent à l'échelon I, contre 29 p. 100 des hommes. Ceux-ci détiennent par contre 81 p. 100 des postes de l'échelon IV. Les hommes qui se retrouvent à ce dernier échelon ont sept ans de plus que les femmes et possèdent deux ans d'expérience de plus au service de l'État.

Section II

(v) Représentation féminine/masculine par plage de salaire

D'une façon générale, les femmes gagnent beaucoup moins que les hommes. Cinquante-cinq pour cent (55 p. 100) de toutes les femmes au service de la Fonction publique gagnent moins de 20 000 $ par an, contre 21 p. 100 des hommes. Au niveau des plages supérieures, 32,9 p. 100 de tous les hommes gagnent plus de 30 000 $, contre seulement 10,5 p. 100 des femmes (Tableau 9).

La majorité des femmes au service de la Fonction publique, soit 59,4 p. 100, se retrouvent dans la catégorie du soutien administratif, qui comprend plusieurs des groupes et des classes parmi les moins bien rémunérés de la Fonction publique. Les femmes qui occupent des postes dans des catégories où les deux sexes sont représentés dans des proportions plus égales, comme la catégorie administrative et la catégorie scientifique et professionnelle, sont souvent concentrées dans des groupes d'emplois traditionnellement réservés aux femmes et où les salaires sont relativement bas. En outre, au sein des groupes mixtes, les femmes gagnent souvent moins que leurs collègues masculins. Cette ségrégation professionnelle et les différences de salaire observées au niveau des groupes d'emplois se reflètent dans la représentation et la distribution globales des hommes et des femmes aux diverses plages de salaire. (Voir l'annexe B pour les différences de salaire au niveau des groupes.)

TABLEAU 9

REPRÉSENTATION FÉMININE/MASCULINE PAR PLAGE DE SALAIRE - ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE, 1984

Plage	Hommes (Nbre)	Femmes (Nbre)	Hommes (%)	Femmes (%)	% de tous les hommes	% de toutes les femmes
Jusqu'à concurrence de 9 999 $	5	1	83,3	16,7	0,1	0,0
10 000 $ - 14 999 $	10	150	6,3	93,8	0,2	4,3
15 000 $ - 19 999 $	1 250	1 767	41,4	58,6	21,2	50,7
20 000 $ - 24 999 $	1 510	631	70,5	29,5	25,6	18,1
25 000 $ - 29 999 $	1 178	571	67,4	32,6	20,0	16,4
Total partiel	3 953	3 120	55,9	44,1	67,1	89,5
30 000 $ - 34 999 $	773	223	77,6	22,4	13,1	6,4
35 000 $ - 39 999 $	473	86	84,6	15,4	8,0	2,5
40 000 $ - 44 999 $	342	41	89,3	10,7	5,8	1,2
45 000 $ - 49 999 $	134	7	95,0	5,0	2,3	0,2
50 000 $ - et plus	219	10	95,6	4,4	3,7	0,3
Total partiel	1 941	367	84,1	15,9	32,9	10,5
Total	5 894	3 487	-	-	100,0	100,0

Section II

(vi) Représentation féminine/masculine par catégorie professionnelle et par salaire

En 1980, les femmes gagnaient 73,4 p. 100 du salaire annuel moyen des hommes (Tableau 10). De 1980 à 1984, ce pourcentage a augmenté, pour passer à 77,6 p. 100. En fait, le salaire annuel moyen des femmes a augmenté de 38 p. 100, tandis que celui des hommes n'augmentait que de 30,5 p. 100. Bien que cela paraisse indiquer un gain pour les femmes, rien n'est moins certain lorsqu'on examine les données en termes de revenus réels. En 1980, la différence entre le salaire moyen annuel des hommes et des femmes était de 5 739 $. En 1984, cette différence a atteint 6 310 $ en dépit du fait que le salaire des femmes a augmenté à un rythme plus rapide que celui des hommes.

TABLEAU 10

SALAIRE MOYEN ET MÉDIAN, PAR SEXE - ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE, 1984

	SALAIRE ANNUEL MOYEN[4]		SALAIRE MÉDIAN MOYEN[5]	
Année	Hommes ($)	Femmes ($)	Hommes ($)	Femmes ($)
1984	28 193 $	21 883 $	45 749 $	34 958 $
1982	24 771 $	19 354 $	42 500 $	37 415 $
1980	21 594 $	15 855 $	35 241 $	31 649 $

4 On obtient la moyenne en additionnant plusieurs quantités les unes aux autres et en divisant par le nombre de quantités additionnées pour déterminer la quantité moyenne ou intermédiaire.

5 Selon la méthode informatique mise au point pour le présent rapport, la médiane s'obtient en ajoutant l'une à l'autre la valeur la plus faible et la valeur la plus élevée, puis en divisant par deux le résultat obtenu.

Pour ce qui est du salaire annuel médian, on peut constater qu'en 1980 les femmes gagnaient 89,8 p. 100 du salaire des hommes (Tableau 10). En 1984, cette proportion avait baissé pour atteindre 76,5 p. 100. En termes de revenu réel, l'écart entre le salaire annuel médian des hommes et des femmes est passé de 3 592 $ en 1980 à 10 791 $ en 1984. Ces chiffres relatifs au salaire médian témoignent de l'inégalité au niveau de la distribution et indiquent que, si le salaire annuel moyen des femmes a augmenté par rapport à celui des hommes, c'est vraisemblablement dû à l'influence d'un nombre relativement petit de femmes gagnant un salaire très élevé.

Le salaire annuel moyen et médian des hommes et des femmes par catégorie professionnelle est indiqué aux tableaux ii (i) et (ii).

TABLEAU 11 (i)

SALAIRE ANNUEL MOYEN DANS LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES, PAR SEXE - ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE, 1984

	SALAIRE ANNUEL MOYEN		
Catégorie professionnelle	Hommes ($)	Femmes ($)	Rapport femmes/hommes
Scientifique et professionnelle	34 841 $	29 568 $	85 %
Technique	26 413 $	24 488 $	93 %
Administrative	35 139 $	30 275 $	86 %
Soutien administratif	25 705 $	18 358 $	85 %
Exploitation	20 724 $	18 296 $	88 %
Hors catégorie	46 944 $	25 587 $	55 %
Total	28 193 $	21 883 $	78 %

TABLEAU 11 (ii)

SALAIRE ANNUEL MÉDIAN DANS LES CATÉGORIES PROFESSIONNELLES, PAR SEXE - ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE, 1984

	SALAIRE ANNUEL MÉDIAN		
Catégorie professionnelle	Hommes ($)	Femmes ($)	Rapport femmes/hommes
Scientifique et professionnelle	42 640 $	39 507 $	93 %
Technique	27 378 $	24 181 $	88 %
Administrative	32 721 $	37 869 $	116 %
Soutien administratif	36 842 $	31 616 $	86 %
Exploitation	25 034 $	19 533 $	78 %
Hors catégorie	45 749 $	34 958 $	76 %
Total	45 749 $	34 958 $	76 %

L'analyse de la représentation et de la distribution des hommes et des femmes au niveau des catégories professionnelles et des groupes d'emplois indique un degré élevé de ségrégation professionnelle qui est reflétée par certains des écarts salariaux observés et qui explique ceux-ci (voir aussi les graphiques A et B).

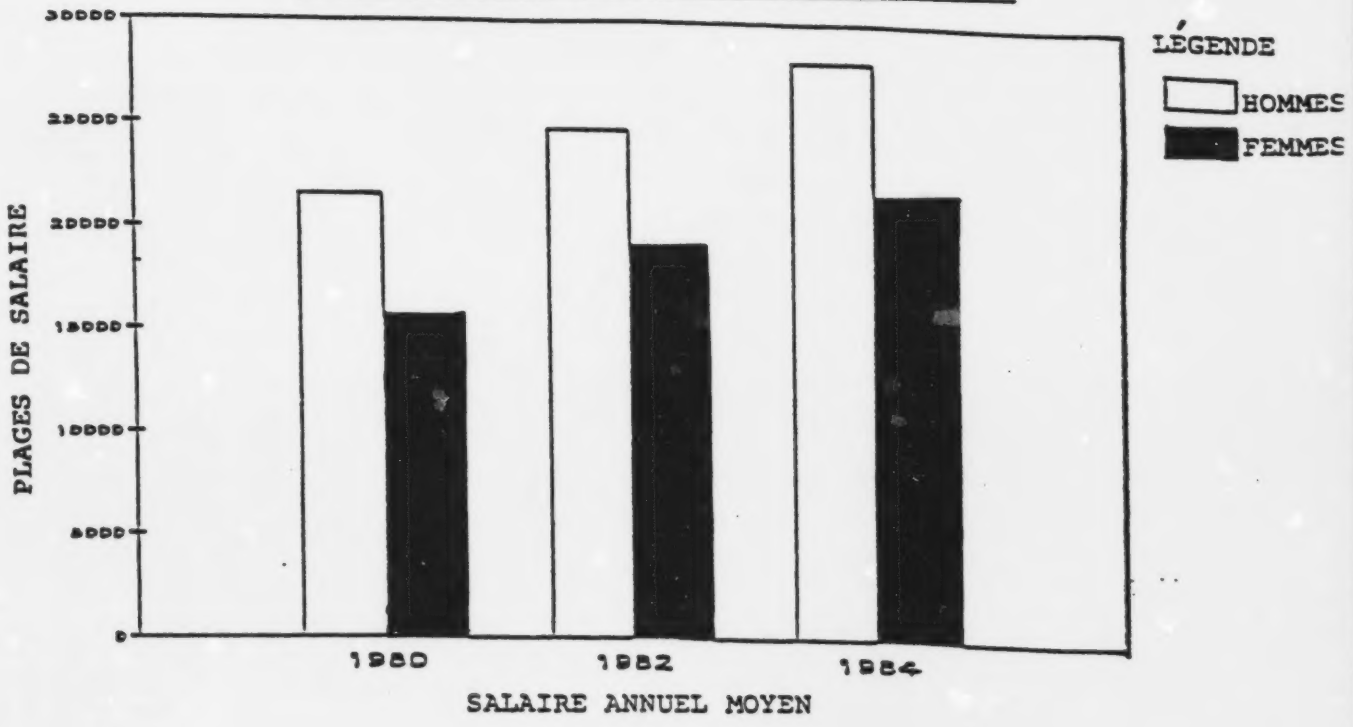
Section II

(vii) Âge et années de service

L'écart entre les salaires annuels moyen et médian des hommes et des femmes est analysé à la lumière de certains facteurs, comme l'âge moyen et médian de chacun des sexes et le nombre moyen et médian d'années d'expérience de chaque sexe au sein de la Fonction publique (Tableau 12). Cette analyse vise à expliquer les différences constatées au niveau des salaires entre les hommes et les femmes occupant des postes relevant de la même classe.

GRAPHIQUE A

SALAIRE ANNUEL MOYEN, PAR SEXE - ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE, 1980, 1982, 1984



GRAPHIQUE B

SALAIRE ANNUEL MÉDIAN, PAR SEXE - ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE, 1980, 1982, 1984

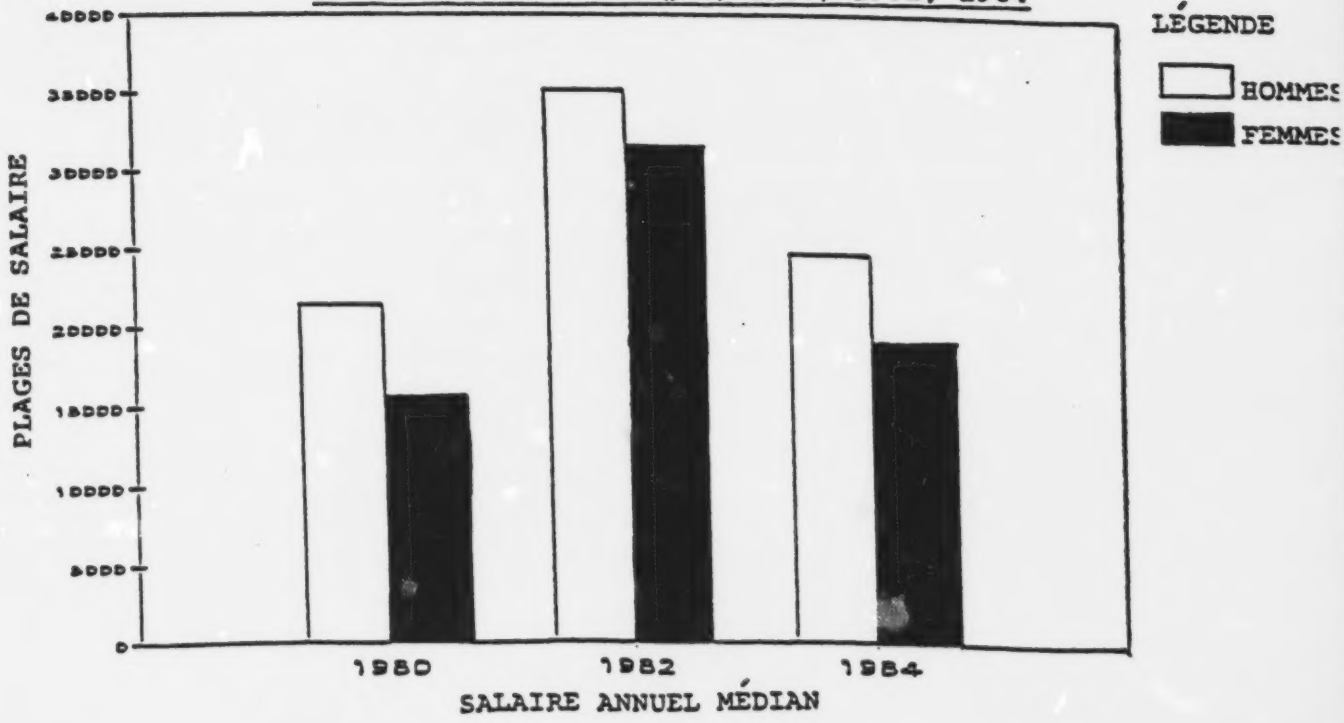


TABLEAU 12

ÂGE MOYEN ET MÉDIAN, ET MOYENNE ET MÉDIANE DES ANNÉES DE SERVICE, PAR SEXE - ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE, 1984

Catégorie Professionnelle	Âge moyen		Âge médian		Moyenne des années de service		Médiane * des années de service	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Scient. et prof.	40	36	44	41	9	7	21	17
Technique	40	34	44	41	12	7	23	9
Administrative	42	35	43	43	11	7	22	20
Soutien administratif	41	35	44	42	9	8	19	22
Exploitation	45	40	45	43	10	8	22	18
Hors catégorie	47	38	49	50	10	6	29	27
Total	43	36	49	49	10	7	23	22

* Les années de service ont été calculées en soustrayant 1984 de l'année d'entrée en fonctions de la personne considérée. Les mois de service n'ayant pas été calculés, les personnes qui ont commencé à travailler en 1984 ne se sont vu compter aucune année de service.

Dans la catégorie scientifique et professionnelle, les femmes gagnent 85 p. 100 du salaire annuel moyen des hommes. Les femmes occupant des postes qui relèvent de cette catégorie sont en moyenne de quatre ans plus jeunes que les hommes et possèdent deux années d'expérience de moins qu'eux au service de l'État. Le salaire annuel médian des femmes correspond à 93 p. 100 de celui des hommes. En termes d'âge médian, les femmes sont plus jeunes que les hommes d'un an et ont un an d'expérience de moins qu'eux.

Bien que les femmes soient légèrement plus jeunes que les hommes et possèdent un peu moins d'expérience qu'eux, c'est surtout la concentration des femmes dans les quatre groupes d'emplois les moins bien rémunérés qui explique l'écart salarial global entre les hommes et les femmes de cette catégorie. (Voir l'annexe B pour connaître les salaires annuels moyens à l'intérieur des groupes.)

Les femmes qui travaillent dans la catégorie technique gagnent 93 p. 100 du salaire annuel moyen de leurs collègues masculins et 88 p. 100 de leur salaire annuel médian. Comme ces chiffres l'indiquent, les femmes se placent relativement bien par rapport aux hommes dans cette catégorie. Le problème ne se situe pas ici au niveau de la position des femmes, bien qu'elles tendent à être largement concentrées dans le groupe : personnel médical et de laboratoire, mais à celui de leur faible représentation dans l'ensemble de la catégorie : on y compte en effet seulement 54 femmes sur un total de 902 employés.

Dans la catégorie administrative, les femmes gagnent 86 p. 100 du salaire annuel moyen des hommes et 116 p. 100 de leur salaire annuel médian. Bien que les hommes soient plus âgés que les femmes de plusieurs années et possèdent en moyenne quatre ans d'expérience de plus comme fonctionnaires, l'âge médian des hommes et des femmes est identique.

D'une façon générale, l'analyse révèle que les femmes se retrouvent aux échelons inférieurs et que très peu de femmes occupent des postes de cadres à rémunération plus élevée, en particulier aux échelons supérieurs. Seulement 2 p. 100 des postes relevant de la classe de cadre supérieur sont occupés par des femmes. En raison du caractère limité des données, il n'a pas été possible de déterminer une catégorie de cadre moyen[6].

6 Les postes de cadre inférieur et de cadre moyen varient considérablement d'un ministère à l'autre. Dans certains ministères, un agent de recherche et de planification IV peut être directeur tout en étant considéré comme un cadre inférieur. Dans d'autres ministères, la catégorie de cadre inférieur correspondra à une autre classe ou à un échelon plus élevé.

Les femmes qui occupent des postes relevant de la catégorie du soutien administratif gagnent 85 p. 100 du salaire annuel moyen des hommes et 86 p. 100 de leur salaire annuel médian. Cette différence salariale semble refléter le fait que les hommes et les femmes sont concentrés dans des groupes différents. Les classes de la catégorie du soutien administratif correspondent aux postes les moins bien rémunérés de la Fonction publique, à l'exception de certains emplois à caractère juridique, où les hommes sont majoritaires. De tous les hommes détenant des postes relevant du groupe : commis aux écritures et aux règlements, 40,3 p. 100 occupent des emplois à caractère juridique qui ne comptent à peu près aucune femme. De même, le groupe : patrouille routière est composé d'hommes à 94,1 p. 100 et correspond aux emplois les mieux rémunérés de la catégorie.

Les femmes qui occupent des postes de la catégorie de l'exploitation gagnent 88 p. 100 du salaire annuel moyen des hommes et 78 p. 100 de leur salaire annuel médian. Les différences de salaire sont reliées au type de classes que les femmes ont tendance à occuper exclusivement, comme celles de couturière et d'aide en ergothérapie. Lorsqu'ils se trouvent au même échelon, hommes et femmes ont un salaire égal.

En résumé, il faut noter que les raisons de l'existence d'une différence de salaire entre les hommes et les femmes sont de nature complexe. D'une façon générale, on a pu relier les différences constatées au niveau des salaires à la ségrégation professionnelle. Certaines tendances sont toutefois difficiles à expliquer. Les femmes qui occupent des postes correspondant à des classes où les hommes prédominent ont tendance à gagner un salaire égal à celui de leurs collègues masculins. Les femmes qui occupent des emplois relevant de groupes ou de classes mixtes tendent à gagner un salaire inférieur à celui des hommes occupant des emplois équivalents. Dans certains cas, les facteurs de l'âge et du nombre d'années de service semblent pouvoir expliquer les différences de salaire, tandis que dans d'autres cas, on ne voit pas pourquoi les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes. Les classes correspondant aux emplois traditionnellement réservés aux femmes sont généralement moins biens rémunérées que les classes associées à des postes traditionnellement occupés par les hommes.

RECOMMANDATION

Que l'action positive soit reconnue comme une des méthodes appropriées pour résoudre le problème des écarts de salaire entre les hommes et les femmes au service de la Fonction publique.

Conclusion

La position des femmes dans la Fonction publique a très peu changé au cours des quatre dernières années. Le personnel féminin est concentré dans la catégorie du soutien administratif et a tendance à l'être toujours de plus en plus. Dans la catégorie scientifique et professionnelle, les femmes se retrouvent surtout dans des groupes d'emplois traditionnellement féminins, qui sont moins bien rémunérés que ceux dans lesquels les hommes dominent. Même au sein de groupes mixtes du point de vue de la représentation des sexes, les femmes se retrouvent aux échelons inférieurs, comme c'est le cas de la classe de travailleur social.

Le personnel féminin qui entre dans la catégorie administrative se trouve lui aussi aux échelons les plus bas des différentes classes et est sous-représenté au niveau de la classe de cadre supérieur, qui est mieux rémunérée.

Les femmes qui occupent des postes dans les catégories technique et de l'exploitation gagnent habituellement des salaires comparables à ceux de leurs collègues masculins. Cependant, la représentation des femmes dans ces catégories est extrêmement faible et a diminué au cours des quatre dernières années. Dans la catégorie de l'exploitation, plus de 74,3 p. 100 de toutes les femmes se retrouvent dans des classes correspondant à des postes traditionnellement féminins.

Le statisme de la situation des hommes et des femmes au niveau de l'emploi peut être en partie relié au gel global touchant les concours publics, qui a eu pour effet de restreindre les possibilités d'avancement au sein de la Fonction publique. Les tendances actuelles semblent toutefois indiquer que les femmes au service de la Fonction publique continueront d'occuper les emplois où elles sont déjà largement majoritaires et qui sont les moins

bien rémunérés. Si cette tendance se poursuit, peu importe l'augmentation du nombre de femmes dans la Fonction publique et la hausse de leur salaire, l'écart salarial entre hommes et femmes et la ségrégation des sexes en ce qui touche l'emploi ne pourront qu'augmenter.

CHAPITRE DEUX

ANALYSE DES CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Section I

(i) Introduction

L'analyse des caractéristiques du personnel au service de la Fonction publique a fait ressortir un certain nombre d'effets négatifs possibles qui demandent à être examinés de plus près. Par exemple, les femmes sont cantonnées dans un certain nombre de catégories professionnelles. Même dans les catégories où les deux sexes se retrouvent à part plus égale, les femmes se situent aux échelons les plus bas et occupent les postes les moins bien rémunérés.

L'examen des systèmes liés à l'emploi au gouvernement, tant sur le plan des lignes directrices que sur celui de la pratique, devient nécessaire si l'on veut pouvoir déterminer jusqu'à quel point, la position défavorable des femmes peut leur être imputée, le cas échéant.

Ces systèmes comprennent toutes les procédures liées à l'emploi, comme le recrutement, l'embauche, la promotion, le transfert, l'évaluation des tâches et du rendement, la cessation d'emploi, la formation et le perfectionnement, les salaires et les avantages sociaux. L'application de ces procédures peut être officielle ou informelle et être tantôt relativement objective, tantôt hautement subjective.

L'analyse des pratiques liées à l'emploi offre un tableau des résultats associés à un certain nombre d'opérations touchant le personnel, en fonction d'un critère déterminé, en l'occurence le sexe. Ce genre de données est connu sous le nom de statistiques de flux et la méthode d'analyse s'appelle analyse de flux.

Section I

(ii) Dates et sources des données

Une bonne partie des données requises pour la réalisation d'une analyse de flux détaillée ont été impossibles à obtenir. Cela témoigne de la nécessité de recueillir et de consigner de façon systématique ce genre d'information. Des recommandations à cet effet figurent déjà dans le chapitre précédent.

Parmi les données impossibles à obtenir figurent les mouvements du personnel à travers les systèmes de promotion, de transfert et de réaffectation. En outre, on n'a pu se procurer de données sur la formation et le perfectionnement, ce qui fait qu'il a été impossible d'analyser les effets sur les femmes des lignes directrices touchant la formation. De telles données nous auraient permis de savoir si les femmes se heurtent, du point de vue de la formation,à des obstacles susceptibles de les empêcher de demander et d'obtenir certains stages ou de recevoir le même type de formation que celle qui est offerte aux hommes.

Les données relatives aux cessations d'emploi ont été pareillement impossibles à obtenir. Elles auraient permis de connaître les effets de l'ancienneté sur les cessations d'emploi, la relation entre les caractéristiques des cessations d'emploi et la répartition des femmes entre les différents groupes d'emplois, ainsi qu'un certain nombre d'autres renseignements sur les mouvements du personnel à travers les systèmes d'emploi.

Ce genre d'information est essentiel dans la mesure où elle peut démontrer de façon précise quels sont exactement les points du système qui présentent des difficultés pour les femmes. Elle peut aussi permettre d'orienter les programmes d'action positive mis sur pied par les ministères. Par exemple, si l'on découvre que les femmes n'ont pas accès à la formation offerte conformément à la directive sur la formation et le perfectionnement, on peut en conclure qu'une évaluation des critères d'admissibilité du ministère s'impose.

Heureusement, il a été possible de se procurer des données sur l'analyse des concours de recrutement. Les données compilées et analysées visent la période allant d'avril à décembre 1984. Elles comprennent une répartition par sexe de toutes les personnes qui ont posé leur candidature, ont été sélectionnées, se sont qualifiées et ont été engagées. Les résultats de cette analyse du flux de l'engagement sont présentés ci-dessous.

Section II

(i) Analyse des concours de recrutement : méthodologie

La méthode utilisé pour analyser les données relatives aux candidatures et à l'embauche a été basée sur une analyse quantitative de chaque concours, comparant les résultats de chaque étape du processus de sélection pour ce qui était des femmes, puis des hommes.

On a d'abord établi le pourcentage de candidatures féminimes par rapport à celui des candidatures masculines. On a ensuite calculé le pourcentage de femmes sélectionnées par rapport au pourcentage d'hommes sélectionnés. On a appliqué le même procédé aux étapes de la qualification et de l'embauche. Toutes les données présentées dans le présent chapitre sont exprimées en termes de pourcentage de représentation féminine/masculine; les chiffres bruts correspondants figurent toutefois à l'annexe D (tableaux D-13 à D-19).

Enfin, les données relatives aux concours tenus dans chaque catégorie professionnelle ont été analysées afin de déterminer l'existence d'éventuels effets négatifs sur les femmes et de préciser à quelle étape du processus de sélection ces effets pouvaient se manifester.

On considère qu'il y a eu effet négatif lorsque le taux de succès d'un sexe vaut 80 p. 100 ou moins de celui de l'autre sexe à n'importe quelle étape du processus de sélection. Autrement dit, on laisse une marge de 20 p. 100

imputable au hasard, etc. Une fois les effets négatifs démontrés, on procède à une alnalyse plus détaillée afin de déterminer s'il y a eu discrimination directe ou systématique.

Les concours ont été analysés séparément et en rapport avec les catégories professionnelles et les groupes d'emplois. Les traits saillants des résultats obtenus sont décrits ci-dessous.

Section II

(ii) Proportion d'hommes et de femmes nommés dans l'ensemble de la Fonction publique

Dans l'ensemble, 519 postes ont été comblés au cours de la période de neuf mois allant d'avril à décembre 1984. Des 519 personnes engagées, 60 p. 100 étaient des hommes et 40 p. 100 étaient des femmes. En ce qui a trait aux concours publics, 275 postes ont été comblés, dont 36 p. 100 par des femmes et 64 p. 100 par des hommes. La proportion de femmes engagées a été légèrement plus élevée au niveau des concours tenus à l'intérieur des services, avec un pourcentage de 58 p. 100 pour les hommes et de 42 p. 100 pour les femmes. Le tableau 13 indique que le pourcentage de femmes engagées est légèrement supérieur à la proportion des femmes sélectionnées.

TABLEAU 13

PROPORTION D'HOMMES ET DE FEMMES SÉLECTIONNÉS ET EMBAUCHÉS - ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE, AVRIL - DÉCEMBRE 1984

	SÉLECTIONNÉS		ENGAGÉS	
	Hommes (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
Au total	62	38	60	40
Internes	59	41	58	42
Publics	65	35	64	36

Voir l'annexe D, tableau D-13

Bien que la proportion des femmes engagées corresponde au nombre de femmes sélectionnées, le nombre de candidatures féminines sélectionnées est inférieur au nombre de candidatures masculines.

Comme l'analyse des caractéristiques du personnel indique que les femmes sont sous-représentées dans certaines catégories professionnelles et dans certains groupes d'emplois, il est important de savoir si le taux de succès proportionnel des femmes est plus ou moins élevé en rapport avec des catégories et des groupes déterminés.

Section II

(iii) Proportion d'hommes et de femmes nommés par catégorie professionnelle

Le tableau 14 illustre le taux de succès relatif des candidates dans les cinq catégories professionnelles. Les femmes semblent avoir assez bien réussi dans la catégorie scientifique et professionnelle, en particulier dans les concours publics où elles ont été engagées dans une proportion plus élevée (53 p. 100) que le pourcentage de femmes sélectionnées (50 p. 100).

TABLEAU 14

REPRÉSENTATION DES SEXES DANS LES CONCOURS DE RECRUTEMENT, PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE - ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE, AVRIL - DÉCEMBRE 1984

	SÉLECTIONNÉS		QUALIFIÉS		ENGAGÉS	
CAT. PROF.	Hommes (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
Scient. et prof.	55	45	52	48	53	47
Internes	65	35	63	37	65	35
Publics	50	50	46	54	47	53
Technique	96	4	96	4	100	0
Internes	100	0	100	0	100	0
* Publics	90	10	92	8	100	0
Administrative	81	19	80	20	71	29
Internes	87	13	86	14	80	20
Publics	73	27	70	30	53	47
Soutien administratif	33	67	35	65	28	72
Internes	16	84	13	87	11	89
* Publics	42	58	45	55	57	43
Exploitation	93	7	90	10	94	6
Internes	94	6	90	10	95	5
Publics	93	7	90	10	94	6

* Indique que la proportion des femmes engagées est plus faible que la proportion de femmes aux étapes antérieures. Voir l'annexe D, tableau D-14.

Dans la catégorie technique, il n'y a pas eu de candidature féminine pour ce qui est des concours internes. Cela peut être imputé au fait qu'un grand nombre des classes de cette catégorie sont associées à des emplois traditionnellement réservés aux hommes et qu'il s'y trouve peu de femmes pour postuler en cas de concours interne. Pour ce qui est des concours publics tenus dans la catégorie technique, neuf femmes ont présenté leur candidature. Elles ont été sélectionnées et se sont qualifiées dans des proportions élevées, mais aucune n'a été engagée.

Un grand nombre des candidates dans la catégorie administrative n'ont pas été sélectionnées. Celles qui l'ont été s'y sont toutefois bien classées par rapport aux hommes. En fait, la proportion de femmes engagées est considérablement plus élevée que celle des femmes sélectionnées, tant dans les concours internes que dans les concours publics.

Les femmes ont obtenu un taux de succès appréciable au niveau de l'embauche dans les classes suivantes : agente d'administration, agente du Trésor, agente du personnel et traductrice.

Les concours internes de la catégorie du soutien administratif ont compté davantage de candidatures féminines que de candidatures masculines et la proportion des femmes engagées est comparable à la proportion des candidates. Les statistiques relatives aux concours publics semblent à première vue présenter une anomalie. Bien que les femmes aient posé leur candidature en plus grand nombre que les hommes, leur représentation est allée en diminuant aux deux étapes de la sélection et de l'embauche. Les femmes représentaient 58 p. 100 des personnes sélectionnées et seulement 43 p. 100 des personnes engagées. C'est là le résultat des concours pour l'embauche d'agents de la patrouille routière, d'examinateurs des conducteurs et de shérifs adjoints, qui sont des classes où les hommes prédominent. Cela explique pourquoi, dans l'ensemble, 57 p. 100 des personnes engagées à l'issue de concours publics étaient des hommes, alors que ceux-ci ne représentaient que 34 p. 100 des candidats des deux sexes.

Dans la catégorie de l'exploitation, relativement peu de femmes se sont présentées aux concours, mais elles ont été sélectionnées et se sont qualifiées dans des proportions qui se comparent favorablement à celles qui concernent les hommes. Cependant, la proportion de femmes engagées, soit 6 p. 100, tant dans les concours internes que publics, est inférieure à leur représentation de 10 p. 100 à l'étape de la qualification.

En résumé, le taux de succès des femmes dans les concours de la Fonction publique est meilleur dans la catégorie scientifique et professionnelle, la catégorie administrative et la catégorie du soutien administratif (à l'interne). Il est maintenant nécessaire de définir quels sont les secteurs où les femmes ont rencontré un taux de succès ou d'échec particulièrement élevé.

Section II

(iv) Proportion d'hommes et de femmes nommés par groupe d'emplois

a) Catégorie scientifique et professionnelle

Dans l'ensemble, les femmes ont relativement bien réussi dans cette catégorie. Elles représentent 45 p. 100 des personnes sélectionnées et 47 p. 100 des personnes engagées. Une analyse plus détaillée indique toutefois qu'une bonne partie de ce succès correspond à une augmentation de leur représentation dans les groupes d'emplois traditionnellement réservés aux femmes dans cette catégorie, comme celui des sciences infirmières (tableau 15).

TABLEAU 15

REPRÉSENTATION DES SEXES DANS LES CONCOURS DE RECRUTEMENT, PAR GROUPE D'EMPLOIS - CATÉGORIE SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE, AVRIL - DÉCEMBRE 1984

	SÉLECTIONNÉS		QUALIFIÉS		ENGAGÉS	
INTERNES	Hommes (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
Sciences infirmières	-	100	-	100	-	100
* Personnel de planification socio-économique et de ressources culturelles	47	53	47	53	56	44
* Éducation (enseignants)	68	32	60	40	70	30
* Éducation (non-enseignants)	83	17	86	14	100	0
Ingénieur et architecte	98	2	97	3	92	8
Réhabilitation et thérapie	67	33	52	48	50	50
Programmes culturels et des loisirs	100	-	100	-	100	-
Agriculture	-	100	-	100	-	100

	SÉLECTIONNÉS		QUALIFIÉS		ENGAGÉS	
	Hommes (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
PUBLICS						
Sciences infirmières	0	100	0	100	0	100
* Spécialistes en sciences physiques	69	31	80	20	100	0
Sciences forestières	100	-	100	-	100	-
* Personnel de planification socio-économique et de ressources culturelles	76	24	90	10	80	20
* Éducation (enseignants)	67	33	61	39	70	30
* Éducation (non-enseignants)	68	32	80	20	80	20
Ingénieur et architecte	94	6	93	7	80	20
Programmes culturels et des loisirs	50	50	33	67	0	100
Réhabilitation et thérapie	20	80	15	85	14	86

* Indique que la proportion des femmes engagées est plus faible que la proportion de femmes aux étapes antérieures. Voir l'annexe D, tableau D-15.

Sciences infirmières

Huit postes en concours public ont été comblés par des femmes; le seul candidat masculin n'a pas été sélectionné. Pour ce qui est des concours internes, deux postes ont été comblés par des femmes; il n'y a pas eu de candidature masculine.

Spécialistes en sciences physiques

Des concours publics ont été lancés dans ce groupe à prédominance masculine pour les classes d'environnementaliste et de biologiste de la faune. Les femmes ont obtenu de bons résultats à l'étape de la sélection, où leur pourcentage (31 p. 100) est plus élevé que celui des candidatures féminines (24 p. 100). De l'étape de la sélection à celle de la qualification, ce pourcentage est toutefois tombé à 20 p. 100. Aucune femme n'a été engagée.

Autrement dit, les femmes ont postulé des emplois dans ce groupe et ont été sélectionnées, mais très peu d'entre elles se sont qualifiées à l'entrevue.

Sciences forestières

Il n'y a pas eu de candidature féminine pour le seul poste comblé dans ce groupe.

Personnel de planification socio-économique et de ressources culturelles

Dans ce groupe, 53 p. 100 des candidats pour les concours internes étaient des femmes. Elles ont été sélectionnées et se sont qualifiées dans les mêmes proportions. Cependant, 44 p. 100 seulement des personnes engagées sont des femmes.

Pour ce qui est des concours publics, une importante proportion des candidates a été éliminée à l'étape de la sélection. Les femmes sélectionnées représentent 24 p. 100 des candidats des deux sexes, tandis que 20 p. 100 des personnes engagées étaient des femmes.

Il faut noter que la baisse de la proportion des femmes engagées par rapport au nombre de celles qui avaient été sélectionnées et qui s'étaient qualifiées est une caractéristique que l'on retrouve dans plusieurs classes de ce groupe. Dans la classe de recherche et de planification, par exemple, les femmes n'ont pas été engagées dans des proportions qui correspondent au nombre de femmes qui s'étaient qualifiées. Les femmes représentent 75 p. 100 des personnes ayant passé avec succès l'étape de la qualification, et 66 p. 100 des personnes engagées.

Éducation (enseignants)

Les femmes qui se sont présentées aux concours internes de ce groupe ont obtenu des bons résultats aux étapes de la sélection et de la qualification. Elles représentent en effet 40 p. 100 des candidats qui se sont qualifiés. Elles n'ont toutefois pas obtenu d'aussi bons résultats à l'étape de l'embauche, seulement avec 30 p. 100 des postes comblés par des femmes.

De même, dans les concours publics, les femmes représentent 39 p. 100 des candidats qui s'étaient qualifiés et 30 p. 100 de ceux qui ont été engagés.

Éducation (non-enseignants)

Dans ce groupe à prédominance masculine, trois candidats sur 13 étaient des femmes, dans un concours interne. Deux d'entre elles ont été sélectionnées, mais aucune engagée. Deux postes ont été comblés.

Dans les concours publics, les femmes sélectionnées représentent une importante proportion des candidats, mais cette dernière a décru en passant de l'étape de la sélection à celle de la qualification. Des deux femmes ayant passé cette étape avec succès, une seulement a été engagée pour combler l'un des cinq postes vacants.

Ingénieur et architecte

Les femmes ont été bien représentées à l'étape de l'embauche par rapport au nombre de candidates, tant dans les concours internes que dans les concours publics, dans ce groupe à prédominance masculine. Le nombre de candidates était peu élevé, soit sept, de même que le nombre de femmes engagées, soit deux sur 17.

Réhabilitation et thérapie

Dans ce groupe, les femmes ont obtenu de bons résultats à toutes les étapes. Les hommes ont cependant été sélectionnés et se sont qualifiés dans une proportion extrêmement faible. Bien que sur 43 postes, neuf aient été comblés par des hommes, il faut noter que plusieurs de ces hommes ont été engagés à des échelons élevés. Dans le cas des concours internes, par exemple, les femmes ont été engagées aux échelons I, II et III de la classe de travailleur social. À l'échelon V de la catégorie de travailleur social et à l'échelon I de la classe d'administrateur de travail social, il n'y a pas eu de candidatures féminines.

Dans le concours publics, 24 femmes ont été engagées aux échelons I et II de travailleur social. À l'échelon III de la même classe, hommes et femmes se sont présentés en nombre presque égal et c'est un homme qui a été engagé.

Programmes culturels et des loisirs

Il s'agit d'un groupe à prédominance masculine et aucune femme ne s'est présentée au seul et unique concours interne. Dans les concours publics, les femmes ont été sélectionnées et se sont qualifiées dans des proportions plus importantes que les hommes. Une femme a été engagée pour combler un poste de la classe d'agent des programmes culturels et des loisirs. Quatre-vingt-trois virgule trois pour cent (83,3 p. 100) des emplois correspondant à cette classe sont détenus par des hommes.

Agriculture

Le seul concours interne de ce groupe à prédominance masculine à l'issue duquel une femme ait été engagée concernait l'une des rares classes à dominance féminine, soit celle d'économiste familiale.

b) Catégorie technique

Le tableau 16 indique la représentation proportionnelle des hommes et des femmes au sein des divers groupes de cette catégorie professionnelle.

TABLEAU 16

REPRÉSENTATION DES SEXES DANS LES CONCOURS DE RECRUTEMENT, PAR GROUPE D'EMPLOIS - CATÉGORIE TECHNIQUE, AVRIL - DÉCEMBRE 1984

	SÉLECTIONNÉS		QUALIFIÉS		ENGAGÉS	
INTERNES	Hommes (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
Dessin et art graphique			Aucune candidature féminine			
Technicien et technologue des trav. de génie			Aucune candidature féminine			
Services de ressources			Aucune candidature féminine			
Inspection technique			Aucune candidature féminine			
PUBLICS						
* Dessin et art graphique	94	6	92	8	100	0
Technicien et technologue des trav. de génie	100	-	100	-	100	-

* Services de ressources	93	7	100	0	100	0
* Inspection technique	80	20	75	25	100	0

* Indique que la proportion des femmes engagées est inférieure à la proportion de femmes aux étapes antérieures. Voir l'annexe D, tableau D-16.

Dessin et art graphique

Quatre des 36 candidats aux concours publics de ce groupe étaient des femmes. L'une d'elles a été sélectionnée et s'est qualifiée, mais n'a été nommée à aucun des deux postes qui ont été comblés.

Inspection technique

Sur les 26 candidats aux postes de ce groupe, deux étaient des femmes. Les deux femmes ont été sélectionnées. L'une d'elles s'est qualifiée, contre trois hommes, mais elle n'a pas été engagée.

c) Catégorie administrative

Comme la catégorie administrative ne comprend qu'un seul groupe, on examinera un certain nombre de classes afin de comparer les succès relatifs des candidats féminins et masculins. On trouvera les données relatives à un certain nombre de classes au tableau 17.

TABLEAU 17

REPRÉSENTATION DES SEXES DANS LES CONCOURS DE RECRUTEMENT, PAR CLASSE - CATÉGORIE DES SERVICES ADMINISTRATIFS, AVRIL - DÉCEMBRE 1984

	SÉLECTIONNÉS		QUALIFIÉS		ENGAGÉS	
CLASSE	Hommes (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
Agent d'administration						
Internes, I-IV	92	8	88	12	75	25
* Publics, II & IV	85	15	87	13	100	0
Agent du personnel						
Internes, I-IV	56	44	40	60	33	67
Publics, II	67	33	50	50	100	0
Traducteur						
Internes, IV & V	100	-	100	-	100	-
Publics, I-IV	39	61	6	100	0	100
Agent du Trésor						
Internes, I & IV	67	33	40	60	0	100

* Indique que la proportion des femmes engagées est inférieure à la proportion de femmes aux étapes antérieures. Voir l'annexe D, tableau D-17.

En ce qui concerne les concours internes pour le poste d'agent d'administration, il y a eu une bonne proportion de femmes engagées par rapport au nombre de candidates sélectionnées. Sur les huit postes comblés, deux l'ont été par des femmes, l'un et l'autre à l'échelon IV. De toutes les femmes dont les postes relèvent de cette classe à prédominance masculine, 74,4 p. 100 se trouvent aux échelons I et II. En ce qui a trait aux concours publics, les femmes représentaient 15 p. 100 des personnes sélectionnées et 13 p. 100 des personnes qui se sont qualifiées. Aucune femme n'a été engagée.

Pour ce qui est des concours internes d'agent du personnel, la proportion des femmes engagées est supérieure au nombre de femmes sélectionnées. Bien que les deux sexes soient relativement bien représentés dans cette classe, seulement 9 p. 100 de toutes les femmes se retrouvent aux échelons IV et V, contre 34 p. 100 des hommes. Deux femmes ont été engagées aux échelons I et II, et un homme à l'échelon IV; une seule femme avait posé sa candidature à ce dernier poste.

Dans le cadre d'un concours public pour le poste d'agent du personnel à l'échelon II, la proportion des femmes qui se sont qualifiées a été plus élevée que la proportion des femmes sélectionnées; c'est un homme qui a été engagé.

Il n'y a pas eu de candidatures féminines pour les concours internes de traducteurs aux échelons IV et V. Trois femmes ont toutefois été engagées à l'issue d'un concours public et l'un de ces postes se trouvait à l'échelon IV. Actuellement, seulement 34 p. 100 des postes aux échelons IV ou V sont occupés par des femmes, les autres, soit 66 p. 100, étant détenus par des hommes.

Les deux concours internes pour le poste d'agent du Trésor ont tous deux donné lieu à l'embauche de femmes, bien que les candidates n'aient constitué que 33 p. 100 des personnes sélectionnées. Une femme a été engagée à l'échelon IV. Les femmes détenaient 10,6 p. 100 des postes de cette classe.

Dans l'ensemble, les femmes ont bien réussi dans les classes administratives dans lesquelles elles se sont présentées. Les classes de traducteur et d'agent du personnel comportent généralement une proportion de femmes plus élevée que la proportion d'hommes, mais les femmes se retrouvent surtout aux échelons inférieurs. Une femme a été engagée pour le poste de traducteur à l'échelon IV. Les hommes dominent dans les classes d'agent d'administration et d'agent du Trésor où les femmes sont toutefois surreprésentées aux

échelons inférieurs. Les femmes ont obtenu de bons résultats au niveau de l'embauche, dont trois postes correspondaient à l'échelon IV.

d) Catégorie du soutien administratif

Le tableau 18 indique le taux de succès relatif des hommes et des femmes en ce qui concerne les concours pour des postes relevant des groupes d'emplois constitutifs de la catégorie du soutien administratif.

TABLEAU 18

REPRÉSENTATION DES SEXES DANS LES CONCOURS DE RECRUTEMENT, PAR GROUPE - CATÉGORIE DU SOUTIEN ADMINISTRATIF, AVRIL - DÉCEMBRE 1984

	SÉLECTIONNÉS		QUALIFIÉS		ENGAGÉS	
INTERNES	Hommes (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
Commis aux écritures et aux règlements	35	65	29	71	28	72
Secrétariat	1	99	0	100	0	100
* Mécanographie - polycopiste et traitement des données	42	58	60	40	50	50
PUBLICS						
* Commis aux écritures et aux règlements	70	30	79	21	82	18
Secrétariat	3	97	2	98	0	100
Sténographes judiciaires	5	95	0	100	0	100

* Indique que la proportion de femmes engagées est inférieure à la proportion des femmes aux étapes antérieure. Voir l'annexe D, tableau D-18.

Commis aux écritures et aux règlements

En ce qui concerne les concours internes, la proportion des femmes engagées a été supérieure au pourcentage de candidatures féminines. Dans les concours publics toutefois, la proportion des femmes engagées (18 p. 100) ne correspond pas au pourcentage de femmes sélectionnées (30 p. 100).

La proportion inhabituellement élevée d'embauche de candidats masculins dans ce groupe est due aux nombreux concours pour les postes d'agents de la patrouille routière, d'examinateur des conducteurs et de shérif adjoint; ces classes sont traditionnellement dominées par des hommes.

Secrétariat

Les femmes ont continué à prédominer dans ce groupe. Sur un total de 924 candidats, 17 étaient des hommes; aucun d'entre eux n'a été engagé.

Mécanographie - polycopiste et traitement des données

Les femmes comptaient pour 67 p. 100 de tous les candidats aux concours relatifs aux emplois du groupe. Parmi les personnes sélectionnées, 58 p. 100 étaient des femmes, lesquelles comptaient pour 40 p. 100 des personnes qui se sont qualifiées. Les deux postes ont été comblés par un homme et une femme.

Sténographes judiciaires

Les deux postes ont attiré 72 candidats, dont trois hommes. Aucun de ces derniers ne s'est qualifié.

e) Catégorie de l'exploitation

Le tableau 19 indique la proportion d'hommes et de femmes qui se sont présentés aux concours relatifs à des postes relevant de la catégorie de l'exploitation.

TABLEAU 19

REPRÉSENTATION DES SEXES DANS LES CONCOURS DE RECRUTEMENT, PAR GROUPE - CATÉGORIE DE L'EXPLOITATION, AVRIL - DÉCEMBRE 1984

	SÉLECTIONNÉS		QUALIFIÉS		ENGAGÉS	
INTERNES	Hommes (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Femmes (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
* Services d'établissements	40	60	40	60	50	50
* Soins en établissements	62	38	44	56	75	25
Manoeuvres et hommes de métier	97	3	98	2	97	3
Manoeuvres et hommes de métier (surveillance)	100	-	100	-	100	-
PUBLICS						
Services d'établissements	86	14	88	12	75	25
* Soins en établissements	73	27	61	39	90	10
Manoeuvres et hommes de métier (surveillance)	99	1	99	1	100	0

* Indique que la proportion des femmes engagées est inférieure à la proportion de femmes aux étapes antérieures. Voir l'annexe D, tableau D-19.

Services d'établissements

La proportion de candidates engagées à l'issue des concours internes a été plus faible que le pourcentage de femmes qui ont été sélectionnées et qui se sont qualifiées; elles étaient toutefois peu nombreuses en chiffres réels, avec seulement cinq candidatures féminines au total.

Pour ce qui est des concours publics, où les femmes représentaient 13 p. 100 des 540 candidats, la proportion des femmes engagées a été supérieure à la proportion de femmes qui ont été sélectionnées et qui se sont qualifiées. En fait, 25 p. 100 des candidats engagés ont été des femmes.

Soins en établissements

La proportion de femmes engagées à l'issue des concours internes relatifs aux postes relevant de ce groupe a été excessivement faible par rapport à la proportion de femmes ayant passé avec succès les étapes de la sélection et de la qualification. Le même phénomène s'est produit dans le cas des concours publics.

Manoeuvres et hommes de métier

Sur 168 candidats, seulement trois femmes ont posé leur candidature pour les postes de ce groupe ayant fait l'objet d'un concours interne et l'une d'elle a été engagée. Pour ce qui est des concours publics, les candidatures féminines n'ont été que de 12 sur un total de 1197. De ces douze candidates, une seule s'est qualifiée, mais elle n'a pas été engagée.

Section III

(1) Effets négatifs

Le tableau 20 donne un résumé du taux de succès relatif des femmes qui se sont présentées à des concours dans chacune des catégories professionnelles et indique à quelle étape sont apparus des effets négatifs pour les femmes.

TABLEAU 20

RATIOS DES EFFETS NÉGATIFS EN MATIÈRE DE DEMANDES D'EMPLOI ET D'EMBAUCHE - ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE, DÉCEMBRE 1984**

CONCOURS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	RATIOS DES EFFETS NÉGATIFS		
	SÉLECTIONNÉS	QUALIFIÉS	ENGAGÉS
Scientifique et professionnelle			
Internes	0,84	1,08	0,93
Publics	1,66	1,17	0,98
Technique			
Internes	-	-	-***
Publics	1,10	1,16	-***
Administrative			
Internes	0,53	1,11	1,50
Publics	0,87	1,14	2,02
Soutien administratif			
Internes	0,83	1,28	1,16
Publics	0,71	0,88	0,61
Exploitation			
Internes	1,10	1,46	0,54
Publics	0,51	1,43	0,55

** Le premier ratio des effets négatifs a été calculé à partir du nombre de femmes sélectionnées par rapport au nombre de candidates. Le résultat obtenu a ensuite été divisé par le nombre d'hommes engagés sur le nombre de candidats masculins. On a utilisé la même méthode pour le rapport entre le nombre de personnes sélectionnées par rapport au nombre de personnes qualifiées, et le nombre de personnes qualifiées par rapport au nombre de personnes engagées.

*** Aucune candidate ni aucune femme engagée.

Ainsi qu'on l'a déjà noté, il y a existence d'un effet négatif lorsque le taux de succès d'un même sexe vaut 80 p. 100 ou moins de celui de l'autre sexe.

Bien qu'il ne semble pas y avoir d'effet négatif au niveau de l'ensemble des concours de la catégorie scientifique et professionnelle, l'analyse détaillée, ci-dessus des concours lancés au sein de chaque groupe d'emplois indique que les femmes n'ont pas obtenu d'aussi bons résultats dans tous les groupes. Le pourcentage des femmes qui ont été engagées pour des postes relevant des groupes suivants n'est pas représentatif de leur présence plus importante aux étapes antérieures : spécialistes des sciences physiques; personnel de planification socio-économique et de ressources culturelles; éducation (enseignants) et éducation (non-enseignants). Autrement dit, les femmes qui ont postulé pour des postes de ces groupes ont été éliminées à l'étape de la sélection ou n'ont pas réussi aux étapes de la qualification et de l'embauche dans des proportions qui correspondent au nombre de candidatures féminines.

D'un autre côté, il est pareillement évident que les candidats masculins aux concours pour des postes relevant de groupes et de classes traditionnellement réservés aux femmes sont eux aussi sélectionnés dans des proportions extrêmement faibles. Pour ce qui est du groupe : réhabilitation et thérapie, par exemple, le nombre d'hommes engagés à l'issue des concours a été loin d'être proportionnel à leur représentation aux étapes antérieures; plusieurs de ces hommes ont néanmoins été engagés à des échelons élevés. Les femmes qui se sont présentées aux concours relevant de la catégorie technique ont été sélectionnées et se sont qualifiées dans des proportions plus élevées que le pourcentage de candidates, mais aucune d'elles n'a été engagée.

D'une façon générale, les femmes ont obtenu de bons résultats au niveau des concours pour quelques postes administratifs correspondant à des échelons élevés. On a toutefois noté un effet négatif au niveau des concours internes en raison de l'importante proportion de femmes qui n'ont pas été sélectionnées.

Pour les concours de la catégorie du soutien administratif, les femmes ont dominé dans les classes du secrétariat et du travail de bureau tandis que les hommes ont dominé dans les classes de commis aux règlements et d'agents de la patrouille routière. L'effet négatif observé au niveau des concours publics de cette catégorie résulte des nombreux concours pour des postes d'agent de la patrouille routière et d'examinateur des conducteurs, qui ont été comblés presque exclusivement par des hommes.

En ce qui touche les concours lancés dans la catégorie de l'exploitation, des effets négatifs se manifestent tout particulièrement au niveau de l'étape de l'embuahce. Une analyse antérieure des concours lancés au sein de chaque groupe de la catégorie de l'exploitation a révélé que les femmes sont engagées dans des proportions anormalement élevées dans le groupe : services d'établissements, qui comprend de nombreuses classes associées à des postes traditionnellement réservés aux femmes. Dans les autres groupes, qui comprennent des postes traditionnellement occupés par des hommes, les femmes ont été engagées dans des proportions anormalement faibles par rapport au pourcentage de celles qui s'étaient qualifiées. Dans l'ensemble, le nombre de candidates était bas.

Bien que la proportion des femmes engagées ait été légèrement plus élevée au niveau des concours internes, l'analyse révèle que, dans bien des cas, il y a eu moins d'effets négatifs lors de concours publics. On considère souvent en principe qu'un gel de l'embauche est favorable aux femmes qui sont déjà sur place dans la mesure où leur employeur est ainsi forcé d'examiner de plus près les compétences qu'il a déjà à sa disposition. Cependant, le gel de l'embauche est particulièrement défavorable aux femmes pour ce qui est des postes des catégories technique et de l'exploitation. Les femmes sont sous-représentées dans les postes de cette catégorie et les concours internes offrent par conséquent peu de possibilités d'augmenter la représentation féminine. Actuellement, 5,1 p. 100 des femmes au service de la Fonction publique se retrouvent dans des classes à prédominance masculine ou qui ne leur sont pas traditionnellement réservées. L'analyse des données relatives aux candidatures indique qu'en général les femmes n'ont pas été

engagées proportionnellement à leur présence aux étapes antérieures lorsqu'il s'agissait de concours relatifs à des carétories, des groupes et des échelons qui ne sont pas traditionnellement réservés aux femmes.

Chacun des tableaux du présent chapitre indique, par l'utilisation d'un astérisque, les groupes dans lesquels les femmes ont été engagées dans des proportions inférieures à leur représentation aux étapes antérieures. On a observé la présence d'effets négatifs tant sur les hommes que sur les femmes au niveau des concours dans plusieurs groupes. Ces effets négatifs ne se manifestent parfois qu'à une seule étape du processus d'embauche, soit celle de l'embauche; dans d'autres cas, ils apparaissent nettement tout au long du processus. Les raisons de ces effets négatifs ne sont pas évidentes au premier abord. Il peut arriver que des candidats soient éliminés en grand nombre dès l'étape de la sélection tout simplement parce qu'ils ne possèdent pas les qualités requises; certaines exigences non reliées directement à l'emploi, les techniques utilisées pour les entrevues et les méthodes d'examen peuvent aussi jouer un rôle dans l'élimination disproportionnée des candidats d'un sexe ou de l'autre.

Les recommandations ci-dessous portent sur un certain nombre de questions reliées aux obstacles auxquels se heurtent les femmes en matière d'emploi dans la Fonction publique.

RECOMMANDATION

Que l'action positive soit reconnue comme une méthode concrète visant à augmenter la représentation des femmes dans toutes les classes et à tous les échelons où elles sont sous-représentées.

RECOMMANDATION

Que les femmes soient encouragées par des mesures concrètes à se présenter à des concours pour des postes relevant des classes et des échelons où elles sont sous-représentées, afin d'agrandir la réserve de candidates intéressées et qualifiées.

RECOMMANDATION

Que la Direction des services de dotation du Conseil de gestion fournisse conseils et assistance aux ministères sur les questions de dotation ayant un rapport avec le programme d'action positive, conformément à la ligne directrice de celui-ci et aux directives pour sa mise en oeuvre.

RECOMMANDATION

Que les Ateliers sur la sélection des emplois actuellement offerts par le Conseil de gestion comporte une section sur l'action positive.

RECOMMANDATION

Que les résultats de l'enquête menée par la Commission de la Fonction publique sur l'engagement et l'affectation du personnel soient communiqués à la Direction générale de la condition féminine.

Résumé

L'analyse des concours qui ont eu lieu du mois d'avril au mois de décembre 1984 a permis de connaître la proportion de candidats masculins et féminins qui ont été sélectionnés, se sont qualifiés et ont été engagés dans tous les concours, par catégorie professionnelle et par groupe d'emplois. Certaines tendances se manifestent de façon claire. Dans les concours pour l'obtention de postes traditionnellement réservés aux hommes, on trouve peu ou pas de candidatures féminines, et lorsqu'il s'agit de concours pour des postes où les femmes prédominent, les candidats masculins sont peu nombreux ou absents.

Par exemple, il y a eu peu ou pas de candidatures féminines aux concours des catégories technique et de l'exploitation où la plupart des postes sont traditionnellement occupés par des hommes. Cette tendance est encore plus forte losrqu'il s'agit de concours internes. Les quelques femmes qui posent leur candidature à des concours relatifs à des postes qui ne leur sont pas traditionnellement réservés sont souvent sélectionnées ou engagées dans des proportions extrêmement faibles.

Les femmes ont obtenu de bons résultats pour les emplois de la catégorie administrative qu'elles ont postulés. Elles ont toutefois tendance à ne poser leur candidature qu'à un nombre limité d'emplois.

En résumé, les femmes obtiennent des résultats particulièrement bons dans les concours pour des postes reliés à des emplois qui leur sont traditionnellement réservés. Lorsqu'il s'agit de concours pour des postes reliés à des emplois techniques ou spécialisés, traditionnellement occupés par des hommes, elles sont souvent engagées dans des proportions qui ne correspondent pas au nombre de candidates qualifiées.

De même, les hommes sont engagés dans des proportions excessivement faibles dans le cadre de concours reliés à des postes traditionnellement féminins. Comme les données étudiées antérieurement indiquaient que seulement 5,1 p. 100 de toutes les femmes au service de la Fonction publique se

retrouvent dans des classes où les hommes prédominent ou qui sont traditionnellement masculines, il pourrait être utile de procéder à une analyse plus détaillée des lignes directrices et des pratiques en vigueur en matière d'embauche.

CHAPITRE TROIS

EXAMEN DE QUELQUES LIGNES DIRECTRICES DE LA FONCTION PUBLIQUE DU NOUVEAU-BRUNSWICK EN MATIÈRE D'EMPLOI

Section I

(i) Introduction

De plus en plus de femmes se retrouvent sur le marché du travail et continuent de travailler après leur mariage et la naissance de leurs enfants. Les femmes qui travaillent ne sont pas des salariées de second rang. Elles travaillent pour maintenir leur niveau de vie et celui de leur famille. Si les femmes ne travaillaient pas, il y aurait un pourcentage encore plus élevé de familles qui se retrouveraient sous le seuil de la pauvreté. Les systèmes d'aide aux familles ainsi que les lignes directrices et les pratiques en matière d'emploi doivent refléter les besoins et les valeurs de la société, suivant lesquelles les enfants sont essentiels au bien-être de la société et l'égalité des femmes au sein de la main-d'oeuvre est fondamentale pour notre mode de vie.

Un programme d'action positive constitue l'une des stratégies pouvant permettre d'atteindre l'égalité des femmes au sein de la main-d'oeuvre.

L'analyse des pratiques en matière d'avantages sociaux constitue l'une des composantes d'un programme d'action positive. Les pratiques et les lignes directrices reliées à l'emploi doivent être appliquées d'une façon

équitable, qui soit conforme aux dispositions législatives et aux directives existantes en matière d'égalité d'accès à l'emploi. Les avantages sociaux sont souvent définis en fonction de critères actuariels fondés sur les différences d'âge, de sexe et de situation de famille. Le recours à ces différences peut maintenant être remis en question au titre de l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés.

L'égalité constitue toutefois un concept difficile à exprimer ou à définir. Il est plus facile de dire ce qu'elle n'est pas que de tenter de la décrire de façon positive. On s'entend en général pour reconnaître qu'égalité ne signifie pas toujours identité de traitement ou égalité manifeste. L'égalité véritable passe par l'égalité des résultats. L'égalité entre hommes et femmes ne signifie pas identité de traitement des uns et des autres. Elle correspond plutôt à la reconnaissance des différences entre hommes et femmes lorsque celles-ci sont pertinentes dans un contexte donné.

L'analyse qui suit passe en revue certaines des lignes directrices de la Fonction publique en matière d'indemnités et d'avantages sociaux, du point de vue de leur conformité avec les dispositions législatives et de leurs effets sur les femmes.

Section II

(1) Dispositions législatives

La Loi sur le Comité consultatif des normes d'emploi, S.N.B. 1982, C. E-7.2, promulguée en entier le 1er décembre 1985, contient les dispositions

relatives aux congés de maternité. La Loi exige que l'employeur, sur avis conforme aux prescriptions pertinentes, accorde à une employée enceinte un congé de maternité sans traitement de 17 semaines ou un congé de maternité plus court, suivant la demande de l'employée. La Loi offre en outre une meilleure protection aux employées en congé de maternité que celle qu'offraient les lois antérieures. Plus précisément, l'article 44 de la Loi sur le Comité consultatif des normes d'emploi, exige qu'une employée qui retourne au travail après l'expiration de son congé de maternité puisse reprendre le poste qu'elle occupait immédiatement avant le commencement de son congé ou obtenir un poste équivalent. L'article prévoit en outre qu'il ne peut y avoir baisse de salaire ni perte d'ancienneté ou d'avantages sociaux accumulés avant le début du congé de maternité. La Loi continue en outre d'interdire à un employeur de refuser d'engager une femme enceinte pour le seul motif de sa grossesse. La Loi sur le Comité consultatif des normes d'emploi lie la Couronne. A ce titre, toutes les lignes directrices gouvernementales doivent être conformes aux normes minimales prescrites par la loi.

Section III

(i) Lignes directrices de la Fonction publique en matière d'avantages sociaux

Seules certaines lignes directrices touchant le personnel non syndiqué ont été examinées; en ce qui concerne les dispositions relatives aux avantages sociaux des employés syndiqués, il convient de consulter les conventions collectives pertinentes.

a) Directive sur les congés de maternité et directive sur les congés non payés (catégorie un)

La Fonction publique a une directive précise sur les congés de maternité, qui prévoit un congé total de cinq mois, soit deux avant la date prévue de l'accouchement et trois après la naissance. Ces périodes peuvent être prolongées ou réduites, auquel cas on peut demander à l'employée de soumettre les certificats médicaux pertinents.

Le congé de maternité est en outre régi par la directive sur les congés non payés. Comme il s'agit d'une forme de congé de catégorie un au titre de cette directive, de nombreux avantages sont accordés à l'employée. Celle-ci est assurée de retrouver un poste et un salaire équivalents à son retour. Elle reçoit aussi des crédits de service pour le calcul de ses prestations de retraite et de ses vacances. Elle conserve également ses crédits de congés de maladie accumulés.

En ce qui concerne les assurances et la participation au régime de retraite, l'employeur continue à verser des primes d'assurance-vie et d'assurance-maladie collective. L'employée verse sa propre part des cotisations, à moins qu'elle ne décide de se retirer du régime d'assurance-maladie, ce qu'elle peut faire si son congé est d'au moins un mois.

Les directives en vigueur restent restrictives en ce qui concerne l'utilisation des congés de maladie par les employées enceintes. Celles-ci doivent être hospitalisées pour pouvoir utiliser des congés de maladie en cas de malaises reliés à la grossesse. Les employées qui doivent rester allongées, mais qui n'ont pas besoin d'être hospitalisées, doivent utiliser leurs jours de vacances accumulés ou un congé non payé. Cette exigence est plus rigoureuse que l'ensemble de la directive sur les congés de maladie et constitue une forme de discrimination à l'égard du personnel féminin qu'il pénalise au plan du salaire.

RECOMMANDATION

> Que la directive sur les congés de maternité permette aux employées enceintes, sur présentation d'un certificat médical, d'utiliser les congés de maladie qu'elles ont accumulés, lorsqu'elles ressentent des malaises se rapportant à leur grossesse, conformément aux exigences de la directive générale sur les congés de maladie.

La directive sur les congés non payés (catégorie un) stipule que :

> "Lorsqu'un employé des parties I, II et III des services publics est en congé non payé pendant plus de trois mois, la date d'anniversaire est reportée au douzième mois suivant le permier jour du mois qui coïncide avec la date de retour au travail ou avec la date qui la suit immédiatement, moins le nombre de mois complets de service entre la date d'anniversaire précédente et la date à laquelle le congé non payé a commencé, à moins qu'il en soit disposé autrement par convention collective." (D.C.T. 84-119)

Les congés de maternité sont visés par cette directive. Si une employée prend un congé de maternité pour une période inférieure à trois mois, sa date d'anniversaire ne change pas; mais si elle prend les cinq mois de congé de maternité auxquels elle a droit, sa date d'anniversaire change.

Conformément à la conviction fondamentale selon laquelle les enfants ont une grande valeur pour la société, et à la reconnaissance de l'importance de la formation du lien entre les parents et l'enfant, les femmes ne devraient pas être pénalisées pour avoir pris la totalité de leurs cinq mois de congé de maternité.

RECOMMANDATION

Que la directive sur les congés non payés (catégorie un) soit modifiée de façon à exclure les employées en congé de maternité de l'application du principe de l'ajustement de la date d'anniversaire en cas de congé non payé excédant trois mois, et que la directive sur les congés de maternité soit modifiée de façon qu'on y indique que les employées qui prennent un congé de maternité conserveront leur date d'anniversaire.

b) Congés d'urgence

Les directives actuelles prévoient un congé en cas d'urgence, jusqu'à concurrence de cinq jours de congé payé. Ce congé peut être demandé en cas de décès ou de maladie grave d'un membre de la famille immédiate de l'employé ou dans d'autres circonstances qui ne dépendent pas directement de celui-ci, à la discrétion de son sous-chef. Dans l'état actuel des choses, il n'est pas possible d'établir clairement si cette directive vise aussi les parents ou autres personnes qui ont des personnes à charge et qui doivent, par exemple, rester à la maison pour s'occuper d'un enfant malade.

RECOMMANDATION

(i) Que la directive sur les congés d'urgence porte désormais le nom de directive sur les congés d'urgence et de responsabilité familiale.

(ii) Que le congé d'urgence et de responsabilité familiale puisse servir expressément à permettre à un membre du personnel de s'occuper d'un enfant ou d'un autre membre à charge de sa famille qui a temporairement besoin de sa présence.

c) Congés de paternité

Il n'existe pas de dispositions particulières sur les congés de paternité au sein de la Fonction publique.

RECOMMANDATION

Qu'une directive sur les congés de paternité soit élaborée en vue d'accorder aux pères jusqu'à trois jours de congé payé lors de la naissance ou aux environs de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

d) Directive sur les terminaux à écran d'affichage

Il n'y a pas de loi ni de règlement provinciaux concernant les terminaux à écran d'affichage. Il existe cependant une directive au sein de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick, qui permet le transfert d'une employée enceinte affectée à un terminal à écran d'affichage à un autre poste, uniquement si elle en fait la demande. S'il n'y a pas d'autre poste disponible, l'employée en question a droit à un congé non payé jusqu'au moment où elle devient admissible à son congé de maternité.

RECOMMANDATION

Que la directive sur les terminaux à écran d'affichage prévoie la réaffectation d'une employée enceinte pendant sa grossesse, si celle-ci en fait la demande. Il incombera alors aux ministères de lui trouver un autre emploi convenable.

e) Régime d'assurance-invalidité de longue durée

Comme le congé de maternité est considéré comme un congé non payé, les femmes qui le prennent ont droit à l'assurance-invalidité à long terme si elles choisissent de continuer de cotiser au régime pendant leur congé.

Dans ce cas, elles peuvent choisir de verser leurs primes à l'avance en payant un montant forfaitaire avant le début de leur congé ou de payer leur prime une fois par mois pendant la durée de leur absence.

f) Garantie d'assurance-maladie

L'employée qui choisit de conserver sa garantie d'assurance-maladie pendant son congé de maternité doit payer sa part des cotisations au régime chaque mois de son absence. Une femme qui déciderait de se retirer temporairement du régime ne serait pas couverte en cas de frais de maladie engagés pendant son congé de maternité ou immédiatement après la naissance.

g) Assurance-vie collective

Comme le congé de maternité tombe sous la catégorie un de la directive sur les congés non payés, l'employeur continue de verser sa part des primes d'assurance-vie collective pendant la durée du congé.

h) Pension de retraite dans les services publics

En vertu de la directive actuelle, les cotisations au régime de retraite des services publics s'interrompent pendant la durée du congé de maternité. À son retour au travail, l'employée peut décider de racheter ses contributions pour la période de son congé. Elle devra toutefois payer des intérêts sur le capital à verser.

RECOMMANDATION

Qu'une employée qui a choisi de maintenir sa participation au régime de retraite pendant son congé de maternité puisse soit y verser la contribution mensuelle de l'employée pendant son absence, soit racheter ses cotisations pour la période de son congé.

i) Congés d'adoption et congés non payés (catégorie un)

Le programme d'assurance-chômage a été considérablement modifié en janvier 1984 de façon à permettre, dans des circonstances bien précises, à l'un ou l'autre parent adoptif de réclamer des avantages similaires aux avantages liés à la maternité. La directive sur les congés non payés offre aux employés non syndiqués un congé d'adoption d'une durée maximale de 17 semaines à compter de la date de l'adoption.

RECOMMANDATION

Que soit élaborée une directive spécifique sur les congés d'adoption.

Résumé

Le présent chapitre a passé en revue la législation existante et un certain nombre de directives en matière d'emploi en vigueur dans la Fonction publique du Nouveau-Brunswick qui ont des effets sur les femmes. On y a examiné en particulier les lignes directrices relatives à la grossesse, à la maternité, à l'adoption et aux responsabilités familiales. On n'a pas procédé à une analyse détaillée de toutes les directives existantes.

Des recommandations ont été formulées concernant les directives en vigueur, en vue d'assurer aux femmes un milieu de travail plus favorable. Le but poursuivi est l'égalité des résultats, c'est-à-dire une véritable égalité au sens de la Charte des droits et libertés.

Bien que le Comité exécutif du Cabinet les ait déjà approuvées, les recommandations sur les lignes de conduite et pratiques en matière d'emploi doivent être soumises à l'approbation du Conseil de gestion. Celui-ci peut les rejeter ou les modifier.

La présente étude ne se veut pas exhaustive. Comme l'indiquent la déclaration de principe et les directives, la Direction générale de la condition féminine, le Conseil de gestion et les différents ministères examineront en permanence les recommandations ultérieures sur la compatibilité des lignes de conduite et des pratiques en matière de ressources humaines.

CHAPITRE QUATRE

LIGNES DIRECTRICES ET PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI : POINT DE VUE DES FEMMES CADRES ET DES COORDINATEURS DU PROGRAMME D'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI

Section I

(1) Introduction

Dans le cadre de l'analyse préliminaire à la mise en oeuvre du programme d'action positive, on a procédé à des entrevues avec onze femmes cadres du gouvernement du Nouveau-Brunswick, dont six gestionnaires, ainsi qu'avec seize coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi.

Ces entrevues avaient pour objectif de receuillir le point de vue des deux groupes quant à ce qu'ils considéraient comme les forces et les faiblesses des lignes directrices et des pratiques du gouvernement en matière d'emploi.

On considérait ces entrevues importantes en raison de l'expérience de première main que possèdent les coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi et à cause des positions élevées que détiennent les femmes cadres.

Section II

(i) Lignes directrices et pratiques en matière d'emploi

On a demandé aux femmes cadres et aux coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi de commenter un certain nombre d'aspects des lignes directrices et des pratiques en matière d'emploi. La plupart des commentaires recueillis auprès des deux groupes portent sur les pratiques d'embauche et de promotion ainsi que sur le milieu de travail.

En général, les personnes rencontrées avaient tendance à attribuer les points faibles relevés aux pratiques plutôt qu'à la politique du gouvernement en matière d'emploi. Toutefois, cette dernière a quand même fait l'objet d'un certain nombre de critiques.

Point de vue des femmes cadres

a) Embauche

La majorité des femmes cadres interrogées considèrent qu'il y a une certaine injustice au plan de l'embauche. Elles ont mentionné à cet égard : le recours à des stéréotypes sexuels pour refuser aux femmes des postes importants, les employeurs prétextant par exemple qu'elles n'accepteront pas de voyager ni de travailler le soir; la négligence de reconnaître les compétences des femmes au même titre que celles des hommes; et leur conviction que des exigences d'ordre masculin, non directement liées aux emplois comme tels, sont

utilisées pour écarter les femmes de certains postes. Une seule des femmes cadres interrogées croit que les lignes directrices et les pratiques reliées à l'embauche sont justes et non discriminatoires à tous les niveaux.

b) Promotion

Quatre des femmes interrogées croient que les promotions sont fondées sur des critères objectifs liés à l'emploi et qu'il n'y entre aucune discrimination. Trois autres femmes croient qu'il existe une différence dans les pratiques de promotion et les occasions d'avancement, selon qu'il s'agit de postes correspondants à un échelon inférieur ou à un échelon supérieur, c'est-à-dire qu'il y a moins d'occasions d'avancement et de possibilités de promotion pour le personnel de la catégorie du soutien administratif. Les six autres femmes interrogées considèrent qu'il existe, pour diverses raisons, une certaine injustice dans les pratiques de promotion; ces raisons sont pour elles liées au fait que le système est partial et que les femmes ne reçoivent pas la considération voulue lorsqu'il s'agit de promotion.

Parmi les commentaires reçus, on note les suivants :

> "Il y a des concours pour les postes. Ils sont censés être annoncés, mais le réseau des "vieux copains" fonctionne encore et se porte même très bien."
>
> "Lorsqu'un poste important se libère, on se tourne beaucoup plus volontiers vers les hommes que vers les femmes pour le combler."
>
> "Le système est discriminatoire à l'égard des femmes. Bien peu d'hommes accepteront de se faire le mentor d'une femme."

c) Formation et perfectionnement

Au total, quatre femmes se sont dit satisfaites de l'accès à la formation et au perfectionnement. L'une considère que cet accès est satisfaisant au plan des postes de gestionnaires. On retrouve toutefois bien peu de femmes à ce niveau. Certaines femmes ont critiqué le manque d'accès à la formation et au perfectionnement pour les secrétaires et les commis aux écritures, tandis que d'autres ont souligné que les femmes ne jouissent pas des mêmes possibilités d'avancement que les hommes.

d) Rémunération

La plupart des femmes interrogées perçoivent une certaine discrimination dans le système. Les hommes qui arrivent se retrouvent à des échelons plus élevés que les femmes, ceux-ci possédant un nombre supérieur d'années d'étude ou d'expérience. Deux des femmes cadres interrogées se sont montrées entièrement satisfaites de la ligne directrice des pratiques en matière de rémunération.

e) Cessation d'emploi

En matière de cessation d'emploi, cinq des femmes interrogées ont déclaré que le processus était juste et impartial; d'autres croient toutefois qu'il existe peut-être certaines différences dans la façon dont sont traités les hommes et les femmes à cet égard.

f) Milieu de travail

On a demandé aux femmes interrogées d'évaluer la réceptivité de leur milieu de travail à l'égard du concept d'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes. Un certain nombre d'entre elles ont exprimé des réserves à ce sujet. D'autres ont indiqué que les choses s'étaient améliorées, mais qu'il restait de nombreux problèmes à résoudre, notamment en ce qui concerne les stéréotypes sexuels.

Point de vue des coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi

a) Embauche

Aucune tendance uniforme n'a pu être dégagée des points de vue exprimés par les coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi en ce qui concerne les pratiques d'embauche. Plusieurs d'entre eux ont néanmoins souligné les points faibles du système de l'embauche, dont le fait que la concurrence se fasse au plan du titre des candidats plutôt que sur des critères reliés à l'emploi, ainsi que l'absence de clauses d'équivalence dans les annonces de postes. D'autres croient que l'embauche se fait d'une façon juste et que les "critères de sélection liés à l'emploi" adoptés par certains ministères sont favorables aux femmes.

En ce qui concerne le recrutement à l'extérieur de la Fonction publique, certains commentaires semblent indiquer que le gel des concours publics a

été favorable aux femmes déjà sur place. D'autres considèrent qu'une telle ligne directrice nuit à l'embauche des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées ou qui ne comportent déjà que très peu de femmes.

b) Promotion

Huit coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi ont mentionné que les promotions se produisent souvent par l'intermédiaire d'une reclassification ou à partir des classes souples reliées à des postes des catégories professionnelle et technique (Annexe C). Les affectations provisoires, les réaffectations et les mutations latérales ont aussi été mentionnées comme moyens utilisés pour accorder des promotions ou préparer un membre du personnel en vue d'une future promotion. Les coordinateurs ont toutefois suggéré que ces formes de techniques de promotion n'étaient pas aussi accessibles aux femmes qu'aux hommes. L'un d'eux a ainsi déclaré ce qui suit :

> "Les postes vacants sont comblés à l'interne par des employés du ministère chaque fois que c'est possible. Toutefois, l'expérience pertinente souvent requise peut avoir un effet discriminatoire sur les femmes."

c) Formation et perfectionnement

Cinq coordinateurs ont indiqué que la formation devait être liée à l'emploi pour être approuvée. Par conséquent, la formation reliée à des postes de surveillance ou à d'autres occasions de perfectionnement est moins accessible pour les femmes qui occupent des postes relevant des groupes : secrétariat et commis aux écritures. Quatre autres coordinateurs ont

indiqué que lorsque les besoins en matière de formation étaient identifiés à partir d'un système d'évaluation du rendement, les femmes semblaient en bénéficier autant que les hommes.

Un seul ministère disposait d'un budget pour la formation des femmes et offrait des ateliers de perfectionnement professionnel et un cours d'introduction à la gestion spécialement destiné aux femmes.

Parmi les commentaires recueillis, on trouve le suivant :

> "Le ministère paie pour la formation des employés professionnels, même au niveau universitaire. Les femmes, quant à elles...ne bénéficient le plus souvent que d'une formation traditionnelle directement reliée à l'emploi."

d) Cessation d'emploi

Les mises à pied et les cessations d'emploi ne sont pas considérées comme un problème majeur et ne comportent pas de discrimination sexuelle, selon la majorité des coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi.

e) Milieu de travail

La moitié des coordinateurs interrogés sont d'avis que leur ministère offre dans l'ensemble un milieu de travail réceptif aux problèmes des femmes. Certains d'entre eux ont toutefois formulé à cet égard des commentaires négatifs, dont celui-ci :

"Les femmes sont considérées d'une façon traditionnelle, c'est-à-dire comme des servantes. Leurs choix de carrière sont limités. Elles subissent une discrimination subtile. Le harcèlement sexuel existe."

"Après que certaines femmes ont été engagées pour un poste, on ne leur a pas permis d'accomplir certaines tâches qui en faisaient intégralement partie lorsque c'était un homme qui se trouvait à leur place..."

"Les femmes engagées au ministère le sont pour des rôles très traditionnels. En fait, je crois que les femmes auront de plus en plus de difficultés dans l'avenir à pénétrer dans des secteurs traditionnellement réservés aux hommes."

Résumé

On a présenté dans le présent chapitre un certain nombre des points de vue exprimés par des femmes cadres et des coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi. Leurs commentaires permettent de mieux identifier les obstacles que posent aux femmes les pratiques et les lignes directrices reliées à l'emploi. Ces questions seront abordées au chapitre six, qui contient les grandes lignes d'une stratégie de mise en application d'un programme d'action positive.

CHAPITRE CINQ

DE L'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI À L'ACTION POSITIVE : POINT DE VUE DES COORDINATEURS DU PROGRAMME D'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI ET DES FEMMES CADRES

Section I

(i) Introduction

En mai 1982, le Conseil du Trésor a élaboré une politique d'égalité d'accès à l'emploi pour la Fonction publique, ainsi que des directives pour la mise sur pied d'un programme correspondant. Il demandait aux ministères de préparer et de mettre en oeuvre un plan d'action conforme aux directives qui leur avaient été remises au 31 mars 1983. Des mises à jour annuelles subséquentes devaient en outre faire partie du programme. Le Conseil du Trésor se chargeait quant à lui de "réviser la politique et de tenir compte du progrès réalisé relativement aux objectifs établis pour cette politique" (Annexe E - Politique d'égalité d'accès à l'emploi).

Conformément à cette politique, vingt-deux ministères ont nommé des coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi. Dix-sept ministères ont proposé un plan d'action en 1983.

La politique d'égalité d'accès à l'emploi visait les autochtones, les handicapés et les femmes. Le présent chapitre porte sur les effets qu'a eus cette politique sur les femmes.

On a interrogé seize des vingt-deux coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi. Les entrevues ainsi menées visaient à obtenir les points de vue des coordinateurs concernant l'observation des directives par le ministère concerné, les démarches entreprises, l'évaluation des résultats obtenus, la proposition de projets à mettre sur pied et le partage des responsabilités en matière de mise en oeuvre du programme d'action positive. On a présenté aussi certains points de vue pertinents des femmes cadres interrogées.

Section II

(i) Rôles et responsabilités en matière d'égalité d'accès à l'emploi : observation des directives

Point de vue des coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi

a) Rôle du sous-ministre et de l'équipe des cadres supérieurs

Les coordinateurs ont indiqué que le succès de tout programme dépend directement du degré d'engagement que lui accordent le sous-ministre et l'équipe des cadres supérieurs. Le degré d'engagement accordé au programme d'égalité d'accès à l'emploi a été variable.

b) Rôle des coordinateurs

Les coordinateurs ont indiqué que leur responsabilité à l'égard de l'égalité d'accès à l'emploi ne constituait qu'une fonction supplémentaire ajoutée à

leur tâche ordinaire. Ils ont par conséquent indiqué qu'ils avaient très peu de temps à consacrer aux activités reliées au progarmme d'égalité d'accès à l'emploi. D'autres considèrent qu'ils n'ont ni la responsabilité ni les pouvoirs nécessaires pour mettre en oeuvre le programme de façon efficace.

Des seize coordinateurs interrogés, 25 p. 100 occupent des postes de directeur général ou de directeur administratif. Cinquante pour cent d'entre eux occupent des fonctions au bureau du personnel, tandis que les 25 p. 100 qui restent détiennent des postes de professionnels. Huit des seize coordinateurs interrogés ont été nommés au début du programme en 1982. Depuis ce temps, il y a eu un important roulement avec le remplacement de huit coordinateurs au cours de l'année 1984-1985.

Huit coordinateurs ont indiqué qu'ils devaient faire rapport directement au sous-ministre et deux autres au sous-ministre adjoint. Les autres faisaient rapport au directeur administratif ou au directeur du personnel. La majorité des coordinateurs récemment nommés occupaient des postes à des échelons inférieurs et faisaient rapport à des personnes moins haut placées que celles auxquelles se rapportaient leurs prédécesseurs.

c) Ressources humaines et financières

En général, la majorité des coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi estiment qu'ils allouent 1 p. 100 ou moins de leur temps aux questions relatives au programme. Leurs tâches et activités vont de la

lecture d'une documentation de base à la préparation de plans d'action, l'assistance à des réunions et la rédaction de rapports concernant l'égalité d'accès à l'emploi.

Sept ministères ont formé des comités chargés de recueillir des données et de préparer un plan d'action pour le ministère. Trois de ces comités continuaient de se réunir régulièrement en 1984, tandis que les quatre autres avaient pour mission de faire des recherches en vue de préparer et de présenter un plan d'action ministériel pour approbation. En gros, le temps consacré par les coordinateurs à des tâches reliées au programme d'égalité d'accès à l'emploi constituait la seule ressource humaine allouée au programme. Un ministère a toutefois alloué des fonds pour un poste de coordinateur du programme d'action positive.

La majorité des coordinateurs ont souligné le fait que les femmes profitaient peu, sinon pas du tout, des fonds du ministère destinés à la formation. En outre, la plupart des coordinateurs ont indiqué que les budgets de formation avaient décru au cours des trois dernières amenés, en raison des coupures budgétaires.

Neuf coordinateurs ont indiqué que les ressources humaines et financières étaient inadéquates. D'autres considèrent au contraire qu'elles sont adéquates et appropriées, compte tenu du peu d'engagement accordé au programme.

d) Rôle des cadres hiérarchiques

Huit coordinateurs ont indiqué que les cadres hiérarchiques n'avaient aucune responsabilité spéciale ou exigence à remplir à l'égard du programme d'égalité d'accès à l'emploi. Certains coordinateurs croient que les cadres hiérarchiques jouissent d'une parfaite autonomie concernant l'embauche et la formation des employés, mais qu'ils n'ont à rendre aucun compte ni à obtenir aucun résultat en rapport avec le programme d'égalité d'accès à l'emploi.

e) Principaux projets mis sur pied dans le cadre du programme d'égalité d'accès à l'emploi

Huit coordinateurs ont déclaré que leur ministère n'avait mis sur pied aucun projet spécial en rapport avec le programme d'égalité d'accès à l'emploi. Certains projets ont toutefois été lancés, notamment des ateliers sur la progression de la carrière spécialement conçus pour les femmes, ainsi que la collecte de données sur les compétences des employées afin de pouvoir les utiliser en cas de rotation de poste ou de tâches particulières à accomplir.

Section III

(1) Mise en oeuvre du programme d'action positive : point de vue des coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi

On a demandé aux coordinateurs de proposer des projets et d'identifier les ressources qu'il leur faudrait pour promouvoir l'action positive dans leur ministère.

a) Démarches proposées en matière d'action positive

Les coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi ont identifié les démarches qui, à leur avis, pourraient être favorables, sinon même nécessaires, au succès de la mise en oeuvre du programme d'action positive au sein de la Fonction publique. Ce serait notamment les projets suivants :

- Formation pour les femmes
- Planification de la carrière
- Transferts entre ministères
- Sessions de sensibilisation au programme d'action positive pour tous les employés
- Postes relais pour les femmes
- Participation accrue de la part des cadres supérieurs
- Responsabilité, quant à la mise en oeuvre du programme d'action positive, des cadres de tous les échelons
- Affectations provisoires de femmes à des postes de cadre
- Fonds spéciaux de formation pour le programme d'action positive

- Planification des remplacements au sein des ministères
- Nomination d'au moins une femme à un poste de cadre supérieur dans chaque ministère
- Formation d'un comité interministériel sur l'action positive, présidé par la Direction générale de la condition féminine
- Programme de recrutement pour un certain nombre de postes cibles
- Inventaire centralisé du réservoir de compétences féminines, que conserverait la Direction générale de la condition féminine

b) Ressources nécessaires à la mise en oeuvre du programme d'action positive

Six coordinateurs considèrent qu'il faut un poste à temps plein dans leur ministère, tandis que trois autres pensent qu'un poste à temps partiel serait suffisant pour la mise en oeuvre efficace du programme d'action positive. Parmi les autres ressources nécessaires, ils ont mentionné la création d'un fonds spécial de formation pour accélérer le rythme de progression de la carrière des femmes.

c) Partage des responsabilités recommandé en rapport avec le programme d'action positive

Les coordinateurs se sont vu demander de répartir les responsabilités de la mise en oeuvre du programme d'action positive entre la Direction générale de la condition féminine, le Conseil de gestion, les ministères et les coordinateurs du programme d'action positive nommés dans chaque ministère. Voici un certain nombre de leurs suggestions :

(i) Rôle de la Direction générale de la condition féminine : point de vue des coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi

- Agir comme organisme-ressource auprès des ministères pour ce qui touche à la conception d'ensemble, à la mise en oeuvre et à la surveillance du programme d'action positive
- Présider un comité interministériel sur l'action positive
- Établir des contacts avec les cadres supérieurs des ministères concernant le programme d'action positive
- Développer des stratégies solides et préparer des directives pour leur mise en application
- S'occuper de la défense des intérêts des femmes et conseiller les personnes chargées de rédiger les directives

- Former les représentants ministériels du programme d'action positive

- Communiquer avec le personnel chargé de la rémunération et de la classification au sujet des modifications à apporter au système actuel de rémunération et de classification.

- Maintenir à jour un inventaire des compétences féminines dans lequel pourront puiser les ministères

- Établir un fonds spécial de formation à l'intention des femmes, pour compléter les budgets de formation et de perfectionnement des ministères

(ii) Rôle du Conseil de gestion :
Point de vue des coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi

- S'engager à fond dans le programme d'action positive

- Adopter des lignes directrices qui favorisent la réussite de la mise en application du programme d'action positive

- Publier des directives à l'appui du programme d'action positive

- Soutenir les efforts des ministères qui veulent promouvoir l'avancement des femmes par l'intermédiaire des processus d'embauche et de promotion

- Fournir des fonds et des ressources de formation pour les projets d'action positive

(iii) Rôle des ministères :
Point de vue des coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi

- Encourager le sous-ministre et les cadres supérieurs à participer activement au programme d'action positive

- Obliger les gestionnaires à rendre compte des résultats obtenus

- Soumettre des plans d'action annuels à la Direction générale de la condition féminine pour révision et approbation

- Sensibiliser les employés du ministère au programme d'action positive

- Former les gestionnaires afin de s'assurer qu'ils connaissent bien le programme d'action positive ainsi que le rôle qu'ils ont à jouer pour la réussite de sa mise en application

- S'assurer que le personnel responsable du recrutement connaît les objectifs du ministère en rapport avec le programme d'action positive

- Établir et maintenir un système d'évaluation du rendement qui permette d'aider à repérer les femmes compétentes

- Procurer des postes relais aux femmes

(iv) Rôle des représentants ministériels du programme d'action positive : Point de vue des coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi

- S'assurer que le représentant du programme d'action positive a les pouvoirs nécessaires pour mettre le programme en application

- Démontrer de l'intérêt pour la question et la faire accepter par les cadres supérieurs

- Préparer des rapports périodiques sur les projets d'action positive et les résultats obtenus au ministère

- Recueillir des données statistiques sur le personnel du ministère

- Assurer la défense des intérêts des femmes au sein du ministère

Section IV

(i) Mise en oeuvre de l'action positive : point de vue des femmes cadres

Les femmes cadres interrogées ont été priées de commenter les succès obtenus dans le cadre du programme d'égalité d'accès à l'emploi et de suggérer les démarches leur paraissant nécessaires pour la mise en application du programme d'action positive.

a) Évaluation du programme d'égalité d'accès à l'emploi

Quatre des femmes interrogées connaissaient très peu, ou pas du tout, le programme d'égalité d'accès à l'emploi. D'autres ont parlé à son sujet de succès "minimal" ou "limité". Elles ont indiqué que le programme avait suscité peu d'intérêt.

Quelques femmes considèrent que les résultats obtenus sont modestes mais ont indiqué que le programme avait quand même aidé à sensibiliser les gens aux problèmes liés à l'égalité d'accès à l'emploi.

b) Démarches proposées en matière d'action positive

Les femmes cadres ont suggéré les initiatives énumérées ci-dessous pour la mise en oeuvre du programme d'action positive.

- Demander aux cadres supérieurs de s'engager davantage
- Demander aux ministères de produire des rapports d'activités annuels
- Adopter une politique d'ensemble qui serait parrainée par un organisme pouvant rendre des décisions ayant force exécutoire
- Demander que la Direction générale de la condition féminine surveille la mise en oeuvre et les progrès du programme

- Établir des objectifs concernant le degré de représentation des femmes dans les postes de cadre

- Former les gestionnaires

- Travailler à l'élimination des stéréotypes

- Établir des critères de sélection reliés à l'emploi

- Améliorer la planification et la progression de la carrière de tous les membres du personnel

- Offrir aux femmes des ateliers sur la gestion

- Publier un bulletin, rédigé par la Direction générale de la condition féminine, destiné à informer les femmes sur des questions d'actualité

Conclusion

Les commentaires des femmes cadres et des coordinateurs du programme d'égalité d'accès à l'emploi résumés dans le présent chapitre ont permis d'identifier les obstacles éventuels à la mise en oeuvre du programme d'action positive au sein de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick. Ils ont aussi permis d'entrevoir le genre de projets qui pourraient être mis sur pied. Enfin, certains des commentaires recueillis témoignent de la nécessité d'adopter de meilleures méthodes de sensibilisation au concept d'action positive.

CHAPITRE 6

STRATÉGIE DE MISE EN OEUVRE DU PROGRAMME D'ACTION POSITIVE

Section I

(i) Contexte

Le gouvernement du Novueau-Brunswick tient à l'égalité des femmes au sein de la main-d'oeuvre. La mise sur pied du programme d'action positive, destiné à être utilisé comme moyen stratégique d'améliorer le statut professionnel des femmes au sein de la partie I des services publics du Nouveau-Brunswick, en est la preuve.

Le gouvernement reconnaît ainsi qu'il ne peut demander aux autres employeurs davantage que ce qu'il est prêt à faire lui-même. Il est à espérer que les autres employeurs suivront d'eux-mêmes l'exemple du gouvernement.

Aux fins du programme d'action positive, la partie I des services publics du Nouveau-Brunswick, aussi appelée Fonction publique, a été définie comme l'ensemble des ministères et organismes qui emploient plus de 20 personnes et qui sont énumérés dans le règlement 84-208 pris en application de la Loi sur la Fonction publique, S.N.B., 1984 c. C-5.1, soit le Règlement désignant les éléments de la Fonction publique - Loi sur la Fonction publique. Les ministères, commissions et organismes énumérés ci-dessous sont des éléments de la partie I des services publics du Nouveau-Brunswick aux fins du programme d'action positive : Commission de l'alcoolisme et de la

pharmacodépendance; Secrétariat du Cabinet; Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick; Agriculture et aménagement rural; Conseil de gestion; Commerce et Développement; Collèges communautaires; Éducation; Environnement; Finances; Pêches; Santé; Ressources historiques et culturelles; Justice; Travail et Ressources humaines; Affaires municipales; Ressources naturelles; Services sociaux; Approvisionnement et Services; Tourisme; Transports; Jeunesse et Loisirs; et Bureau du Contrôleur [7].

La ligne directrice et le programme touchant l'action positive sont destinés à créer un climat d'égalité d'accès à l'emploi et à accélérer le rythme d'amélioration du statut professionnel des femmes dans la partie I des services publics.

La Direction générale de la condition féminine sera chargée d'élaborer la ligne directrice, de fournir des services de personnes-ressources, de surveiller l'application du programme d'action positive et de faire rapport des résultats. Le Conseil de gestion, pour sa part, sera responsable de la mise en oeuvre globale du programme. L'adoption par les cadres supérieurs des principes et des objectifs du programme d'action positive est essentielle au succès de ce dernier.

Chaque ministère devra élaborer un plan d'action annuel comportant des objectifs et des projets appropriés à son cas particulier et à ses caractéristiques propres. Les objectifs à court terme de ces programmes

7 Un certain nombre de ministères ont été réorganisés et ont vu leur nom changé. Comme le règlement 84-208 pris en application de la Loi sur la Fonction publique n'a pas été modifié en fonction des changements survenus, les noms cités sont ceux qui apparaissent dans le règlement 84-208 tel qu'il existe actuellement.

seront déterminés à partir de ce qu'il sera jugé possible de réaliser en un an. Les démarches entreprises en fonction de ces objectifs doivent viser l'obtention de résultats mesurables.

Les plans d'action annuels constituent la base de la stratégie globale à long terme de chaque ministère, laquelle vise à obtenir une représentation plus équitable des femmes dans toutes les catégories professionnelles et à tous les échelons de la partie I des services publics.

Section I

(ii) Stratégie de mise en oeuvre

La stratégie globale du Nouveau-Brunswick pour la mise en application du programme d'action positive est énoncée dans les recommandations suivantes.

RECOMMANDATION

Que la ligne directrice en matière d'action positive et les directives relatives à sa mise en oeuvre, élaborées par la Direction générale de la condition féminine, soit approuvées et transmises à tous les sous-chefs désignés de la partie 1 des services publics du Nouveau-Brunswick par le Conseil de gestion. (Voir l'annexe F)

RECOMMANDATION

Que les objectifs du gouvernement à l'égard du programme d'action positive soient les suivants :

i) élimination des obstacles qui s'opposent à la promotion des femmes dans la partie 1 des services publics;

ii) représentation plus équitable des femmes dans toutes les catégories professionnelles et à tous les échelons de la partie 1 des services publics;

iii) accélération du rythme d'amélioration du statut professionnel des femmes.

RECOMMANDATION

Que l'actuel comité permanent sur les questions féminines, dirigé par la Direction générale de la condition féminine, soit désigné comme tribune appropriée pour favoriser et faciliter la mise en application du programme d'action positive.

RECOMMANDATION

Qu'un groupe de travail, formé de représentants ministériels du programme d'action positive, soit mis sur pied pour faciliter la mise en application du programme d'action positive dans chaque ministère.

RECOMMANDATION

Que la Direction générale de la condition féminine soit chargée de recommander la ligne directrice à adopter en ce qui concerne le programme d'action positive dans la partie I des services publics, y compris des directives pour la mise en oeuvre et un plan d'action type, de surveiller la mise en oeuvre du programme, d'examiner le plan d'action des différents ministères et d'en recommander l'approbation ou le rejet, puis de préparer des rapports provisoires.

RECOMMANDATION

Que la Direction générale de la condition féminine fournisse des services de personnes-ressources et des conseils techniques en ce qui a trait à tous les aspects du programme d'action positive.

RECOMMANDATION

Que le rapport annuel de la Direction générale de la condition féminine sur le programme d'action positive soit déposé devant l'Assemblée législative par le ministre responsable du statut de la femme.

RECOMMANDATION

Que le Conseil de gestion soit responsable de la mise en oeuvre globale du programme d'action positive, qu'il recueille et approuve les plans d'action annuels des différents ministères, qu'il examine les lignes de conduite et pratiques en matière de ressources humaines et qu'il tienne un système de données sur les ressources humaines et sur l'emploi, système qui doit satisfaire aux exigences de la Direction générale de la condition féminine en ce qui concerne la surveillance et les rapports à préparer.

RECOMMANDATION

Que les ministères, commissions et organismes de la partie I des services publics établissent des plans d'action annuels précis assortis d'objectifs mesurables appropriés à leur cas particulier, plans dont la présentation est conforme aux directives pour la mise en oeuvre et qui seront soumis à la Direction générale de la condition féminine et au Conseil de gestion. L'augmentation de la représentation des femmes dans les postes et les classes où elles sont absentes ou sous-représentées constituera l'un des objectifs de ces plans.

RECOMMANDATION

Que les ministères présentent des rapports annuels sur les résultats qu'ils ont obtenus relativement aux objectifs du programme d'action positive, rapports dont la présentation est conforme aux directives pour la mise en oeuvre et qui seront soumis à la Direction générale de la condition féminine et au Conseil de gestion.

RECOMMANDATION

Que les sous-chefs s'occupent de la mise en application du programme d'action positive et qu'ils soient tenus de rendre compte des résultats obtenus.

RECOMMANDATION

Que les ministères se chargent de revoir leurs lignes directrices et pratiques en matière de ressources humaines, afin de s'assurer qu'elles sont compatibles avec les objectifs du programme d'action positive.

RECOMMANDATION

Que des sessions d'étude, des ateliers de sensibilisation ainsi que d'autres efforts soient entrepris afin de créer un climat propice à l'atteinte des objectifs du programme d'action positive.

RECOMMANDATION

Que des efforts soient entrepris afin de promouvoir une meilleure compréhension de la question des femmes et du travail.

RECOMMANDATION

Que dans les catégories, les classes ou les échelons où il y a peu ou pas de femmes, on permette par exception l'ouverture de concours publics dans l'espoir d'y voir se présenter des candidates compétentes.

RECOMMANDATION

Qu'un fonds pour la sensibilisation à l'action positive, administré par la Direction générale de la condition féminine, soit institué en vue d'encourager et de faciliter la promotion des femmes dans la partie I des services publics et de sensibiliser l'opinion publique aux questions et aux problèmes qui se posent en matière d'égalité des sexes au sein de la main-d'oeuvre.

ANNEXE A

REPRÉSENTATION/DISTRIBUTION EN FONCTION DU SEXE AU SEIN DE CHAQUE CATÉGORIE PROFESSIONNELLE - DANS L'ENSEMBLE DE LA PARTIE 1 DES SERVICES PUBLICS - 1980, 1982 ET 1984

	REPRÉSENTATION		DISTRIBUTION	
1984	Hommes (%)	Femmes (%)	% de tous les hommes de la catégorie	% de toutes les femmes de la catégorie
CATÉGORIE PROFESSIONNELLE				
Scientifique et professionnelle	63,7	36,3	24,3	23,7
Technique	94,0	06,0	14,4	01,6
Administrative	78,0	22,0	10,7	05,2
Soutien administratif	16,4	83,6	08,3	59,4
Exploitation	89,2	10,8	37,4	07,7
Hors catégorie	79,2	20,8	04,8	02,3
TOTAL	62,8	37,2	99,9	99,9
1982				
CATÉGORIE PROFESSIONNELLE				
Scientifique et professionnelle	64,9	35,1	24,7	23,1
Technique	94,4	05,6	14,3	01,5
Administrative	81,6	18,4	11,3	04,7
Soutien administratif	15,8	84,2	08,5	60,7
Exploitation	88,9	11,1	38,1	08,3
Hors catégorie	77,3	22,7	03,1	01,7
TOTAL	63,2	36,8	100	100
1980				
CATÉGORIE PROFESSIONNELLE				
Scientifique et professionnelle	67,7	32,3	24,1	20,7
Technique	93,1	06,9	15,0	02,0
Administrative	84,4	15,6	11,2	04,0
Soutien administratif	17,1	82,9	09,3	02,8
Exploitation	88,2	11,8	37,3	09,0
Hors catégorie	81,7	18,3	03,0	01,5
TOTAL	64,0	36,0	99,9	100

ANNEXE B

SALAIRE ANNUEL MOYEN PAR CATÉGORIE ET PAR GROUPE
Décembre 1984

	REPRÉSENTATION		SALAIRE ANNUEL MOYEN		RATIO DU SALAIRE MOYEN DES FEMMES par rapport à celui des hommes
	Hommes (%)	Femmes (%)	Hommes	Femmes	
CATÉGORIE SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE					
Sciences infirmières	0,5	99,5	28 217 (1)*	29 527 (3)	104 %
Spécialistes en sciences physiques	89,7	10,3	35 612 (7)	27 612 (2)	77 %
Sciences forestières	100	-	33 194 (3)	-	
Personnel de planification	69,3	30,7	35 411 (6)	31 572 (5)	89 %
Éducation (enseignants)	73,4	26,6	33 847 (5)	30 312 (4)	89 %
Éducation (non-enseignants)	78,5	21,5	41 568 (11)	40 244 (10)	96 %
Ingénieurs	98,5	1,5	40 538 (9)	34 548 (8)	85 %
Réhabilitation et thérapie	53,4	46,6	31 012 (2)	27 430 (1)	85 %
Programmes culturels et des loisirs	83,3	16,7	33 357 (4)	32 900 (6)	98 %
Agriculture	85,1	14,9	35 762 (8)	34 096 (7)	95 %
Médecine vétérinaire	95,8	4,2	40 689 (10)	37 206 (9)	91 %
Total	63,7	36,3	34 868	29 681	85 %
CATÉGORIE TECHNIQUE					
Personnel médical et de laboratoire	35,3	64,7	27 547 (5)	26 671 (5)	96 %
Dessin et art graphique	89,1	10,9	22 908 (1)	21 851 (2)	95 %
Technicien et technologue des travaux de génie	96	4	25 694 (3)	20 789 (1)	80 %

* Les chiffres entre parenthèses représentent le groupe le moins bien payé (1) jusqu'au groupe à la rémunération la plus élevée (10).

ANNEXE B (suite)

	REPRÉSENTATION Hommes (%)	Femmes (%)	SALAIRE ANNUEL MOYEN Hommes	Femmes	RATIO DU SALAIRE MOYEN DES FEMMES par rapport à celui des hommes
CATÉGORIE TECHNIQUE (SUITE)					
Services de ressources	98,4	1,6	25 482 (2)	23 133 (3)	90 %
Inspection technique	94	6	26 413 (4)	24 659 (4)	93 %
Total	94	6	26 413	24 659	93 %
CATÉGORIE ADMINISTRATIVE					
Services administratifs	78	22	35 204	30 345	86 %
CATÉGORIE DU SOUTIEN ADMINISTRATIF					
Commis aux écritures et aux règlements	23,1	76,9	22 347 (4)	19 112 (3)	85 %
Patrouille routière	94,1	5,9	23 431 (5)	22 997 (5)	98 %
Secrétariat	0,2	99,8	18 044 (1)	17 161 (1)	95 %
Mécanographie - polycopiste et traitement des données	34,5	65,5	21 918 (3)	17 423 (2)	79 %
Sténographes judiciaires	3,3	96,7	20 202 (2)	19 943 (4)	98 %
Total	16,4	83,6	22 479	18 197	80 %
CATÉGORIE DE L'EXPLOITATION					
Services d'établissements	62,3	37,7	17 246 (1)	16 135 (1)	93 %
Soins en établissements	59,5	40,5	21 521 (2)	18 902 (2)	87 %
Manoeuvres et hommes de métier	99,3	0,7	20 568 (3)	19 680 (3)	95 %

ANNEXE B (suite)

	REPRÉSENTATION Hommes (%)	Femmes (%)	SALAIRE ANNUEL MOYEN Hommes	Femmes	RATIO DU SALAIRE MOYEN DES FEMMES par rapport à celui des hommes
CATÉGORIE DE L'EXPLOITATION (SUITE)					
Manoeuvres et hommes de métier (surveillance)	99,2	0,8	24 172 (4)	24 324 (11)	100,6
Total	89,2	10,8	20 720	18 276	88 %
Hors catégorie	71,5	28,5	43 595	23 806	54 %
Toutes les catégories	62,8	37,2	27 950	21 800	77 %

ANNEXE C

CLASSES SOUPLES

(Souples dans tous les ministères, sauf indication contraire)

CLASSE	MINISTÈRE
Technicien agricole I Technicien agricole II	
Agronome I Agronome II Agronome III	
Préposé au traitement de l'alcoolisme I Préposé au traitement de l'alcoolisme II	
Estimateur I Estimateur II Estimateur III	
Évaluateur I Évaluateur II Évaluateur III	Sauf les contrôleurs des loyers
Responsable des méthodes audio-visuelles I Responsable des méthodes audio-visuelles II	Exclusivement pour : Collèges communautaires Transports Éducation Ressources naturelles
Préposé à la construction et à l'entretien des ponts I Préposé à la construction et à l'entretien des ponts II	
Instructeur de l'enseignement commercial I Instructeur de l'enseignement commercial II Instructeur de l'enseignement commercial III	
Technicien stagiaire en cartographie Technicien en cartographie I	
Urbaniste I Urbaniste II Urbaniste III	

ANNEXE C (suite)

CLASSE	MINISTÈRE
Analyste de programmes informatiques I Analyste de programmes informatiques II Analyste de programmes informatiques III Analyste de programmes informatiques IV Analyste de programmes informatiques V	Exclusivement pour : Approvisionnement et Services (I-V) Travail et Ressources humaines (I-III)
Ouvrier de la construction I Ouvrier de la construction II	
Agent des services correctionnels I Agent des services correctionnels II	
Conseiller des jeunes dans un établissement de correction I Conseiller des jeunes dans un établissement de correction II	Exclusivement pour : Justice
Instructeur des métiers artisanaux II Instructeur des métiers artisanaux III Instructeur des métiers artisanaux IV	
Opérateur de saisie de données I Opérateur de saisie de données II Opérateur de saisie de données III	
Opérateur d'équipement informatique I Opérateur d'équipement informatique II Opérateur d'équipement informatique III	Exclusivement pour : Approvisionnement et Services
Surveillant de mécanographes - polycopistes I Surveillant de mécanographes - polycopistes II	
Analyste du langage ECL I Analyste du langage ECL II	
Ingénieur I Ingénieur II Ingénieur III Ingénieur IV	
Technicien des travaux de génie I Technicien des travaux de génie II Technicien des travaux de génie III Technicien des travaux de génie IV	Pour tous les ministères (I-II) Exclusivement pour : Transports (I-IV)

ANNEXE C (suite)

CLASSE	MINISTÈRE
Technicien de l'environnement en laboratoire I	
Technicien de l'environnement en laboratoire II	
Économiste des finances I	
Économiste des finances II	
Économiste des finances III	
Biologiste de la faune/ichtyobiologiste I	
Biologiste de la faune/ichtyobiologiste II	
Garde forestier I	
Garde forestier II	
Agent forestier I	Exclusivement pour :
Agent forestier II	Ressources naturelles
Forestier I	
Forestier II	
Géologue I	
Géologue II	
Agent de la patrouille routière I	
Agent de la patrouille routière II	
Contremaître de la voirie I	
Contremaître de la voirie II	
Économiste familial I	
Économiste familial II	
Économiste familial III	
Agent d'administration hospitalière I	
Agent d'administration hospitalière II	
Agent de développement industriel I	Exclusivement pour :
Agent de développement industriel II	Commerce et Développement
Agent de développement industriel III	
Agent des relations industrielles I	Exclusivement pour :
Agent des relations industrielles II	Travail et Ressources humaines

ANNEXE C (suite)

CLASSE	MINISTÈRE
Agent d'information I Agent d'information II Agent d'information III	Pour tous les ministères (I-II) Exclusivement pour : - Service d'information du Nouveau-Brunswick - Ressources historiques et culturelles - Services sociaux - Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance (I-III)
Agent des droits de l'homme I Agent des droits de l'homme II	
Inspecteur I Inspecteur II	
Instructeur I Instructeur II Instructeur III Instructeur IV Instructeur V	
Instructeur de technologie I Instructeur de technologie II Instructeur de technologie III	
Instructeur de l'enseignement des langues I Instructeur de l'enseignement des langues II Instructeur de l'enseignement des langues III	
Avocat I Avocat II Avocat III	
Aide-bibliothécaire I Aide-bibliothécaire II	
Médecin-clinicien IV Médecin-clinicien V	
Conseiller en arriération mentale I conseiller en arriération mentale II	
Infirmière I Infirmière II	

ANNEXE C (suite)

CLASSE	MINISTÈRE
Aide en ergothérapie I Aide en ergothérapie II	
Agent de probation et de libération conditionnelle I Agent de probation et de libération conditionnelle II	
Inspecteur de projets I Inspecteur de projets II	
Vérificateur de l'impôt provincial I Vérificateur de l'impôt provincial II Vérificateur de l'impôt provincial III	
Préposé aux soins psychiatriques I Préposé aux soins psychiatriques II	
Psychométricien I Psychométricien II Psychométricien III	
Psychologue - clinicien I	
Inspecteur de l'hygiène publique I Inspecteur de l'hygiène publique II	
Agent des achats I Agent des achats II	Exclusivement pour : Approvisionnement et Services
Agent des programmes culturels et des loisirs I Agent des programmes culturels et des loisirs II	
Agent de recherche et de planification IV Agent de recherche et de planification V Agent de recherche et de planification VI	Exclusivement pour : Secrétariat du Conseil des ministres
Planificateur des ressources I Planificateur des ressources II	
Stagiaire administratif en travail social	Exclusivement pour : Services sociaux
Administrateur en service social I	

ANNEXE C (suite)

CLASSE	MINISTÈRE
Travailleur social I	
Travailleur social II	
Coordonnateur I - Perfectionnement du personnel	
Coordonnateur II - Perfectionnement du personnel	
Agent de dotation en personnel I	
Agent de dotation en personnel II	
Instructeur de l'enseignement technique I	
Instructeur de l'enseignement technique II	
Agent des parcs I	
Agent des parcs II	
Instructeur des métiers I	
Instructeur des métiers II	
Instructeur des métiers III	
Traducteur I	
Traducteur II	
Traducteur III	
Conseiller du Trésor I	Exclusivement pour : Conseil de gestion, Division de la gestion du personnel (I-II) et Division de la gestion financière (I-III)
Conseiller du Trésor II	
Conseiller du Trésor III	
Agent du Trésor I	
Agent du Trésor II	
Agent du Trésor III	
Agent du Trésor IV	

ANNEXE D

ANALYSE DU RECRUTEMENT PAR CONCOURS : CHIFFRES BRUTS

TABLEAU D-13

PROPORTION D'HOMMES ET DE FEMMES SÉLECTIONNÉS ET ENGAGÉS, ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE, AVRIL - DÉCEMBRE 1984

	SÉLECTION		ENGAGEMENT	
	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre de femmes
Total	1673	989	312	197
Concours internes	494	345	136	98
Concours publics	1179	644	176	99

ANNEXE D (suite)

TABLEAU D-14

REPRÉSENTATION DANS LES CONCOURS DE RECRUTEMENT, PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR SEXE, ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE, AVRIL - DÉCEMBRE 1984

	SÉLECTION		QUALIFICATION		NOMINATION	
CAT. PROF.	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre de femmes
Scientifique et prof.	384	317	185	168	83	73
Concours internes	134	72	78	45	35	19
Concours publics	250	245	107	123	48	54
Technique	95	4	55	4	23	0
Concours internes	44	0	33	0	13	0
Concours publics	51	4	22	2	10	0
Administrative	146	34	90	23	32	13
Concours internes	93	14	60	10	24	6
Concours publics	53	20	30	13	8	7
Soutien administratif	284	576	149	296	55	104
Concours internes	47	247	21	141	9	70
Concours publics	237	329	128	155	46	34
Exploitation	764	58	384	42	119	7
Concours internes	94	6	90	9	55	3
Concours publics	588	46	294	33	64	4

ANNEXE D (suite)

TABLEAU D-15

REPRÉSENTATION DANS LES CONCOURS DE RECRUTEMENT, PAR GROUPE D'EMPLOIS ET PAR SEXE, CATÉGORIE SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE, AVRIL - DÉCEMBRE 1984

	SÉLECTION		QUALIFICATION		NOMINATION	
CONCOURS INTERNES	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre de femmes
Sc. infirmières	0	8	0	6	0	2
* Planif. et ress.	37	42	18	20	10	8
* Éduc. (ens.)	13	6	9	6	7	3
* Éduc. (non-ens.)	10	2	6	1	2	0
Génie et arch.	46	1	32	1	11	1
Réadapt. et thér.	24	12	11	10	4	4
Progr. cult. et des loisirs	4	0	2	0	1	0
Agriculture	0	1	0	1	0	1
CONCOURS PUBLICS						
Sc infirmières	0	30	0	15	0	8
* Sc. physiques	569	7	4	1	3	0
Sc. forestières	4	0	3	0	1	0
* Plan. et ress.	23	7	9	1	4	1
* Éduc. (ens.)	138	65	56	35	27	12
* Éduc. (non-ens.)	15	7	8	2	4	1
Génie et arch.	94	6	93	7	80	20
Progr. cult. et des loisirs	30	121	11	64	5	30
Réadapt. et thér.	7	7	2	4	0	1

ANNEXE D (suite)

TABLEAU D-16

REPRÉSENTATION DANS LES CONCOURS DE RECRUTEMENT, PAR GROUPE D'EMPLOIS ET PAR SEXE, CATÉGORIE TECHNIQUE, AVRIL - DÉCEMBRE 1984

	SÉLECTION		QUALIFICATION		NOMINATION	
CONCOURS INTERNES	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre de femmes
Dessin et arts graphiques			Aucune candidature féminine			
Technicien et technologue des travaux de génie			Aucune candidature féminine			
Services de ressources			Aucune candidature féminine			
Insp. technique			Aucune candidature féminine			
CONCOURS PUBLICS						
* Dessin et arts graphiques	12	1	4	1	1	0
Technicien et technologue des travaux de génie	13	0	7	0	2	0
* Serv. des ressources	11	0	8	0	4	0
* Insp. technique	5	1	3	1	2	0

ANNEXE D (suite)

TABLEAU D-17

REPRÉSENTATION DANS LES CONCOURS DE RECRUTEMENT, PAR CLASSE ET PAR SEXE, CATÉGORIE DES SERVICES ADMINISTRATIFS, AVRIL - DÉCEMBRE 1984

	SÉLECTION		QUALIFICATION		NOMINATION	
CLASSE	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre de femmes
Agent d'admin.						
Concours int. I-IV	37	3	21	3	6	2
Concours publ. II et IV	10	2	7	1	2	0
Agent du pers.						
Concours int. I-IV	5	4	2	3	1	2
Concours publ. II	2	1	1	1	1	0
Traducteur						
Concours int. IV et V	3	0	3	0	2	0
Concours publ. I-IV	39	61	0	4	0	3
Agent du Trésor						
Concours int. I et IV	8	4	2	3	0	2

ANNEXE D (suite)

TABLEAU D-18

REPRÉSENTATION DANS LES CONCOURS DE RECRUTEMENT, PAR GROUPE D'EMPLOIS ET PAR SEXE, CATÉGORIE DU SOUTIEN ADMINISTRATIF, AVRIL - DÉCEMBRE 1984

	SÉLECTION		QUALIFICATION		NOMINATION	
CONCOURS INTERNES	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre de femmes
Commis aux écritures et aux règlements	43	81	18	46	8	21
Secrétariat	1	162	0	93	0	48
* Mécanographie - polycopiste et traitement des données	3	4	3	2	1	1
CONCOURS PUBLICS						
* Commis aux écritures et aux règlements	230	95	126	32	46	10
Secrétariat	6	215	2	17	0	22
Mécanographie - polycopiste et traitement des données	1	19	0	6	0	2

ANNEXE D (suite)

TABLEAU D-19

REPRÉSENTATION DANS LES CONCOURS DE RECRUTEMENT, PAR GROUPE D'EMPLOIS ET PAR SEXE, CATÉGORIE DE L'EXPLOITATION, AVRIL - DÉCEMBRE 1984

	SÉLECTION		QUALIFICATION		NOMINATION	
CONCOURS INTERNES	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Nombre de femmes
* Services d'établissements	2	3	2	3	1	1
* Soins en établissements	10	6	4	5	3	1
Man. et h. de mét.	132	3	63	1	41	1
Man. et h. de mét. (surv.)	32	0	21	0	10	0
CONCOURS PUBLICS						
Services d'établissements	91	14	46	6	6	2
* Soins en établissements	81	30	41	26	18	2
Man. et h. de mét. (surv.)	416	2	206	1	40	0

ANNEXE E

ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI

DÉCLARATION DE PRINCIPE

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick, en tant qu'employeur, encourage activement le principe de l'égalité d'accès à l'emploi pour tous. Le gouvernement reconnaît le besoin d'appliquer un programme général visant à supprimer ou à modifier tout obstacle inutile ayant pour effet de limiter l'accès à l'emploi et les possibilités d'avancement pour certains secteurs de la société. Par conséquent, la ligne d'action du gouvernement du Nouveau-Brunswick consiste à assurer l'égalité d'accès à l'emploi ainsi que des possibilités de formation et d'avancement aux femmes, aux autochtones et aux handicapés. Le but du gouvernement est le suivant :

(a) offrir à ces personnes de l'emploi valable qui offre aussi des possibilités d'avancement; et

(b) assurer une meilleure représentation de la part des autochtones, des femmes et des handicapés qualifiés dans les services publics du Nouveau-Brunswick.

ANNEXE E (suite)

PROGRAMME D'ÉGALITÉ D'ACCÈS À L'EMPLOI PARTIE I DES SERVICES PUBLICS

La politique sera mise en oeuvre en vertu du programme d'égalité d'accès à l'emploi. Les objectifs principaux du programme sont les suivants :

(a) reconnaître et supprimer tout obstacle inutile relativement à l'emploi et aux possibilités d'avancement;

(b) recruter des femmes, des autochtones et des handicapés qualifiés et favoriser l'avancement de ces personnes;

(c) encourager l'avancement au moyen de programmes de formation et de perfectionnement;

(d) vérifier sur une base permanente, les lois, règlements, lignes directrices et pratiques pour s'assurer qu'ils ne sont pas défavorables aux femmes, aux autochtones et aux handicapés; et

(e) tenter de changer l'attitude qui nuit à l'emploi et aux possibilités d'avancement des femmes, des autochtones et des handicapés.

MISE EN OEUVRE

Pour être efficace, le programme nécessite une planification générale à long terme. Aussi, les ministères et organismes des services publics doivent planifier et employer de façon active des mesures qui donneront des résultats tangibles. Les mesures spécifiques énoncées ci-dessous doivent être prises pour appuyer la politique.

(a) COMMUNICATION

- Le Conseil du Trésor est chargé d'établir la politique d'égalité d'accès à l'emploi. Il veillera aussi à sa diffusion et exercera un contrôle sur sa mise en oeuvre.

- Nous encouragerons les sous-chefs à établir et à publier leur propre déclaration à l'intérieur des ministères, suivant la politique d'égalité d'accès à l'emploi du gouvernement provincial.

(b) PROJETS ET OBJECTIFS MINISTÉRIELS

- Les ministères doivent établir leur propre plan d'action et objectifs quantifiables en ce qui a trait à la mise en oeuvre de la politique d'égalité d'accès à l'emploi. Cela comprend aussi la mise sur pied d'une base de données dans les ministères. Le Conseil du Trésor fournira des directives et de l'aide.

ANNEXE E (suite)

- Le Conseil du Trésor se chargera de vérifier sur une base annuelle les objectifs de chaque ministère, ainsi que les résultats et le progrès accomplis. Les sous-chefs veilleront à poursuivre les objectifs d'égalité d'accès à l'emploi de leur ministère.

- Les sous-chefs devront assigner la responsabilité des projets et objectifs de leur ministère concernant la politique à une personne en particulier qui sera investie du pouvoir nécessaire pour accomplir la tâche. Cet agent de liaison ministériel jouera un rôle important dans l'élaboration et l'orientation des plans d'action.

(c) DOTATION

Le Conseil du Trésor collaborera avec la Commission de la Fonction Publique à la vérification des programmes, pratiques et modalités des ministères en matière de dotation, afin d'améliorer la situation relative à l'emploi et à l'avancement des femmes, des autochtones et des handicapés. La Commission collaborera également avec les ministères pour mettre au point des programmes de dotation qui serviront dans la poursuite des objectifs de leurs plans d'action en matière d'égalité d'accès à l'emploi.

(d) DIRECTIVES ET PRATIQUES CONCERNANT LE PERSONNEL

Le Conseil du Trésor révisera les directives et pratiques actuelles concernant le personnel en tenant compte des exigences de la politique d'égalité d'accès à l'emploi. À cet égard, les domaines du programme visés comprennent les programmes de formation et de perfectionnement, les systèmes de classification et de rémunération, etc., mais ne se limitent toutefois pas à ceux-ci.

(e) ACCESSIBILITÉ

Le ministère de l'Approvisionnement et des Services est chargé de veiller à ce que toutes les nouvelles constructions gouvernementales et tous les bâtiments récemment loués soient accessibles aux handicapés physiques. Les ministères doivent informer le ministère de l'Approvisionnement et des Services et le Conseil du Trésor de tout problème d'accessibilité concernant les bâtiments.

(f) BESOINS EN MATIÈRE D'ÉQUIPEMENT

Bien que tous les handicapés physiques n'auront pas besoin d'appareils et d'équipement spécialisés pour effectuer leur travail de façon satisfaisante, certains appareils pourront être essentiels. Nous procéderons à l'évaluation des besoins en équipement sur une base individuelle. Les sources de financement comprendront :

(i) le Conseil du Trésor (des fonds limités existent pour la distribution centrale d'équipement nécessaire);

ANNEXE E (suite)

(ii) le ministère ou l'organisme employeur;

(iii) les ententes en matière de réadaptation professionnelle destinée aux handicapés (ministère des Services sociaux).

CONTRÔLE

(1) Les sous-chefs s'assureront qu'un contrôle interne du plan d'action d'égalité d'accès à l'emploi soit exercé sur une base régulière.

(2) Le Conseil du Trésor veillera à réviser la politique et à tenir compte du progrès réalisé relativement aux objectifs établis pour cette politique.

CONCLUSION

L'exposé qui précède vise à établir une base générale pouvant servir à la réalisation et au contrôle des objectifs définis dans cette politique. Cela n'exclut pas la possibilité d'entreprendre d'autres initiatives ou de poursuivre les programmes existants concernant l'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes, les autochtones et les handicapés.

ANNEXE F

DÉCLARATION DE PRINCIPE SUR L'ACTION POSITIVE

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick, en tant qu'employeur, appuie activement le principe de l'égalité d'accès à l'emploi pour tous.

Par conséquent, la politique du gouvernement du Nouveau-Brunswick consiste à mettre en oeuvre un programme d'action positive comme moyen d'accélérer le changement du statut professionnel de la femme dans la partie I des services publics.

Voici quels sont les objectifs du Gouvernement :

- Supprimer tout obstacle pouvant empêcher la femme de progresser au sein de la partie I des services publics;
- Atteindre une représentation plus juste de la femme dans la partie I des services publics, dans toutes les catégories professionnelles et à tous les niveaux;
- Établir une série d'objectifs annuels dans chacun des ministères afin d'atteindre l'objectif global. Chacun de ces plans doit contenir des mesures visant à augmenter la présence de la femme dans les postes et les classes où elle est sous-représentée ou absente.

Directives

Le programme d'action positive sera mis en oeuvre de la façon suivante :

1. La Direction générale de la condition féminine sera responsable du programme dans son ensemble. Elle devra notamment :

   a) recommander la ligne directrice à adopter en ce qui concerne le programme d'action positive dans la partie I des services publics, y compris des directives pour la mise en oeuvre et un plan d'action type;

   b) surveiller la mise en oeuvre du programme d'action positive et de la ligne directrice à cet égard et, ce faisant, examiner les lignes de conduite et pratiques en matière de ressources humaines, examiner le plan d'action des différents ministères et en recommander l'approbation ou le rejet, puis analyser les données de l'ensemble de la Fonction publique et de chacun des ministères en ce qui a trait à l'emploi;

   c) préparer un rapport annuel sur le statut des femmes dans la partie I des services publics, rapport qui sera déposé à l'Assemblée législative par le ministre responsable de la condition de la femme;

   d) fournir des services de personnes-ressources et des conseils techniques en ce qui a trait à tous les aspects de l'action positive.

ANNEXE F (suite)

2. Le Conseil de gestion sera responsable de la mise en oeuvre globale du programme d'action positive. Il devra notamment :

   a) recueillir et approuver les plans d'action annuels des différents ministères, plans qui établissent des objectifs mesurables conformes à la ligne directrice du gouvernement en matière d'action positive et aux directives pour la mise en oeuvre;

   b) examiner, en collaboration avec la Direction générale de la condition féminine, les lignes de conduite, pratiques, conventions et systèmes relatifs aux ressources humaines, afin de s'assurer qu'ils sont compatibles avec la ligne directrice en matière d'action positive;

   c) tenir un système de données sur les ressources humaines et sur l'emploi, système qui doit satisfaire aux exigences de la Direction générale de la condition féminine en ce qui concerne la surveillance et les rapports à présenter dans le cadre des programmes d'action positive et de la ligne directrice en la matière.

3. Les ministères, commissions et organismes de la partie I des services publics seront responsables de la mise en oeuvre du programme d'action positive dans leurs domaines respectifs et devront en rendre compte. Ils devront notamment :

   a) préparer des plans d'action précis assortis d'objectifs mesurables appropriés à leur cas particulier, plans qui sont conformes aux directives pour la mise en oeuvre et qui seront soumis à la Direction générale de la condition féminine et au Conseil de gestion;

   b) préparer un rapport annuel, conforme aux directives pour la mise en oeuvre, sur les résultats précis qu'ils ont obtenus relativement aux objectifs du programme d'action positive et à leur plan d'action, rapport qui sera soumis à la Direction générale de la condition féminine et au Conseil de gestion;

   c) revoir leurs lignes de conduite et pratiques en matière de ressources humaines, afin de s'assurer qu'elles sont compatibles avec les objectifs du programme d'action positive.